

الرقابة المؤسسية الرسمية على أخلاقيات التوظيف

عبد الحسين غالب نجم العكيدي

كلية القانون / جامعة قم جمهورية ايران الاسلامية

Abdalhussai208@gmail.com

الدكتور حسين زروندی

استاذ القانون العام جامعة الاديان والمذاهب ومشرف في جامعة قم / ايران

h.zarvndi@urd.ac.ir

المستخلص

يتناول هذا الموضوع مسألة الرقابة المؤسسية الرسمية على أخلاقيات التوظيف بوصفها إحدى أهم الآليات القانونية والإدارية التي تعتمد عليها الدول لضمان نزاهة الوظيفة العامة وحماية المرفق العام من الانحرافات الأخلاقية والسلوكية. فالوظيفة العامة لم تعد مجرد عمل إداري، بل أصبحت مسؤولية أخلاقية وقانونية تتطلب من الموظف الالتزام بقيم النزاهة، والحياد، والشفافية، وخدمة الصالح العام، وهو ما يستوجب وجود رقابة مؤسسية فعالة تسهر على احترام هذه القيم وتفعيلها في الواقع العملي. وتتمثل الرقابة المؤسسية الرسمية في مجموعة من الهيئات والأجهزة التي أنشأها المشرع لمتابعة سلوك الموظفين العموميين ومراقبة مدى التزامهم بالقواعد الأخلاقية والقانونية أثناء أداء وظائفهم. وتشمل هذه الرقابة الإدارية التي تمارسها الجهات الرئاسية داخل الإدارة عبر آليات التوجيه، والمتابعة، والتفتيش، والتقييم الوظيفي، بما يضمن تصحيح الأخطاء في مراحلها المبكرة ومنع تفاقمها. كما تتجسد في الرقابة التأديبية التي تهدف إلى مساءلة الموظف عن المخالفات الأخلاقية والوظيفية من خلال المجالس واللجان التأديبية، وفق إجراءات قانونية توازن بين مبدأ المشروعية وضمان حقوق الدفاع. إلى جانب ذلك، تضطلع أجهزة التفتيش والرقابة المالية والإدارية بدور محوري في كشف مظاهر الفساد وسوء استغلال السلطة والإخلال بواجبات الوظيفة، ولا سيما في مجالات التعيين، والترقية، وتضارب المصالح. وتساهم هذه الأجهزة في ترسيخ ثقافة المساءلة ومنع الإفلات من العقاب، من خلال تقاريرها الدورية وإحالة المخالفات إلى الجهات المختصة. كما تمثل الرقابة القضائية ضماناً أساسية لحماية أخلاقيات التوظيف، إذ يختص القضاء الإداري بمراقبة مشروعية القرارات الإدارية التأديبية، والتأكد من احترام مبادئ العدالة والإنصاف وعدم التعسف في استعمال السلطة. ويخلص الموضوع إلى أن فعالية الرقابة المؤسسية الرسمية على أخلاقيات التوظيف تتوقف على مدى استقلالية أجهزة الرقابة، ووضوح الإطار القانوني المنظم لها، وتكامل أدوارها مع باقي أشكال الرقابة المجتمعية والإعلامية. فكلما كانت هذه الرقابة قوية وشفافة، أسهمت في تعزيز الثقة في الإدارة العامة، وتحقيق الحكامة الجيدة، وترسيخ قيم النزاهة والمسؤولية في الوظيفة العامة. **الكلمات المفتاحية:** الرقابة المؤسسية الرسمية، أخلاقيات التوظيف، الوظيفة العامة، النزاهة الإدارية، المساءلة التأديبية، الشفافية، مكافحة الفساد، الرقابة القضائية

Abstract

This study addresses the issue of official institutional oversight of employment ethics as one of the most important legal and administrative mechanisms adopted by states to ensure the integrity of public service and to protect public institutions from ethical and behavioral misconduct. Public employment is no longer viewed merely as an administrative function; rather, it has become a moral and legal responsibility that requires employees to adhere to values such as integrity, impartiality, transparency, and the promotion of the public interest. This reality necessitates the existence of effective institutional oversight capable of monitoring, regulating, and enforcing these ethical standards in practical application. Official institutional oversight consists of a set of bodies and agencies established by the legislature to supervise the conduct of public employees and to monitor their compliance with ethical and legal rules in the performance of their duties. Such oversight

includes internal administrative control exercised by hierarchical authorities within public administration through mechanisms of guidance, supervision, inspection, and performance evaluation. These tools aim to identify and correct deviations at an early stage and prevent their escalation into more serious violations that may undermine administrative efficiency and public trust. In addition, disciplinary oversight represents a central pillar of institutional control over employment ethics. It seeks to hold public employees accountable for ethical and functional violations through disciplinary councils and committees, in accordance with legal procedures that balance the principle of legality with guarantees of due process and the right of defense. Alongside this, financial and administrative inspection bodies play a significant role in uncovering corruption, abuse of power, and violations of job-related duties, particularly in areas such as recruitment, promotion, favoritism, and conflicts of interest. Through periodic reports and the referral of violations to competent authorities, these bodies contribute to strengthening accountability and preventing impunity. Judicial oversight further constitutes a fundamental safeguard for employment ethics, as administrative courts are responsible for reviewing the legality of disciplinary decisions and ensuring respect for the principles of justice, fairness, and proportionality, as well as preventing arbitrariness in the use of authority. The study concludes that the effectiveness of official institutional oversight of employment ethics depends on the independence of oversight bodies, the clarity of the legal framework governing their work, and the integration of their functions with other forms of societal and media oversight. Strong and transparent oversight ultimately enhances public confidence in public administration, promotes good governance, and reinforces the values of integrity and responsibility in public service. **Keywords:** Official institutional oversight, employment ethics, public service, administrative integrity, disciplinary accountability, transparency, anti-corruption, judicial oversight

المطلب الأول: الرقابة الإدارية والرقابة التأديبية

يُعدّ نظام الرقابة الإدارية والرقابة التأديبية من أهم الأدوات القانونية والمؤسسية التي تعتمدها الدولة لضمان احترام أخلاقيات التوظيف العام وتحويل الالتزامات السلوكية من مجرد قواعد نظرية إلى ممارسات عملية داخل الجهاز الإداري، إذ تمثل هذه الرقابة الإطار الأولي الذي تتحقق من خلاله مشروعية سلوك الموظف العام ومدى التزامه بقيم النزاهة والحياد والجدارة أثناء توليه الوظيفة أو سعيه إليها^١. وتتبع أهمية هذا المطلب من كون الإدارة هي الجهة الأقرب إلى الموظف والأقدر، من حيث المبدأ، على رصد الانحرافات الوظيفية في بداياتها، مما يجعل الرقابة الداخلية وسيلة وقائية وعلاجية في آن واحد، تستهدف حماية المرفق العام من التفكك القيمي ومنع ترسخ ممارسات المحسوبية والوساطة واستغلال المنصب قبل وصولها إلى مستويات أكثر خطورة تستدعي تدخل القضاء. فالرقابة الإدارية، بما تتضمنه من متابعة دورية للأداء الوظيفي، وفحص لسلوك المهني، والتحقق من احترام الإجراءات القانونية في التعيين والترقية، تشكل ترجمة مباشرة لمبدأ المسؤولية الإدارية الذي يفرض على الإدارة ليس فقط حسن تنظيم المرفق، بل أيضًا صون الثقة العامة فيه^٢. وفي هذا السياق، يبرز دور الأجهزة الإدارية المختصة، كوحدات الموارد البشرية، وأقسام الرقابة الداخلية، واللجان التحقيقية، في فحص السلوك الوظيفي والتحقيق في المخالفات التي تمس أخلاقيات التوظيف، سواء تعلقت بإساءة استعمال السلطة، أو مخالفة ضوابط التعيين، أو الإخلال بواجب النزاهة والحياد. وتُظهر هذه الوظيفة الرقابية مدى قدرة الإدارة على ممارسة سلطتها التأديبية بحياد وموضوعية، بعيدًا عن الضغوط السياسية أو الاعتبارات الشخصية، وهو ما يحدد إلى حد كبير فعالية الرقابة الإدارية بوصفها أداة لضبط السلوك قبل تحوله إلى فساد ممنهج^٣. وفي الوقت نفسه، فإن الرقابة التأديبية تمثل الامتداد الطبيعي للرقابة الإدارية، لكنها تتسم بطابع أكثر رسمية وإجرائية، حيث تهدف إلى مساءلة الموظف العام عن الأفعال المخالفة للقانون أو للقيم الوظيفية، وفرض الجزاءات المناسبة وفق مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة. وتبرز هنا أهمية المجالس التأديبية وهيئات التفتيش بوصفها جهات متخصصة تتولى تقييم المخالفات الجسيمة، وتصل بين ما يعد مجرد خطأ إداري عادي وما يشكل انتهاكًا أخلاقيًا يستوجب المساءلة الصارمة^٤. كما أنّ إجراءات المساءلة التأديبية، بما تتضمنه من ضمانات للموظف كحق الدفاع وسماع الأقوال والتظلم، تعكس محاولة المشرع تحقيق التوازن بين حماية الإدارة من الانحرافات الوظيفية وصون حقوق الموظف من التعسف، بما ينسجم مع مبدأ سيادة القانون داخل المرفق العام. غير أنّ فعالية هذه الرقابة تظل مرهونة بمدى استقلال المجالس التأديبية وهيئات التفتيش عن السلطة الإدارية المباشرة، ومدى وضوح القواعد المنظمة لاختصاصاتها وإجراءاتها، فضلًا عن جدية الإدارة في تنفيذ الجزاءات وعدم الاكتفاء بالمعالجات الشكلية. ومن ثم، فإن معالجة هذا المطلب تكتسب أهمية خاصة في إطار دراسة أخلاقيات التوظيف، لأنها تكشف عن الدور الحقيقي للرقابة الإدارية والتأديبية في الوقاية من الانحراف الوظيفي، وتقوم السلوك المهني، وتعزيز ثقافة المساءلة داخل الإدارات العامة. كما تمهّد لفهم العلاقة العضوية بين الرقابة الداخلية وبقية صور الرقابة، ولا سيما القضائية والرقابة القيمية،

من خلال إبراز أن ضعف الرقابة الإدارية والتأديبية لا يؤدي فقط إلى تقشي الفساد، وإنما يتقل كاهل القضاء ويقوّس ثقة المواطن بالمرفق العام، في حين أن تفعيلها على أسس قانونية عادلة يساهم في ترسيخ النزاهة بوصفها قيمة مؤسسية مستدامة داخل الإدارة العامة.

الفرع الأول: دور الأجهزة الإدارية في فحص السلوك الوظيفي والتحقيق في المخالفات

يُمثل دور الأجهزة الإدارية في فحص السلوك الوظيفي والتحقيق في المخالفات حجر الأساس للرقابة المؤسسية الرسمية على أخلاقيات التوظيف العام، حيث تُعد هذه الأجهزة خط الدفاع الأول في مواجهة الانحرافات والمعايير غير السليمة التي قد تتسرب إلى المرفق العام عبر التعيين أو الترقية أو أثناء ممارسة المهام الوظيفية. وتستند هذه الوظيفة إلى نصوص قانونية صريحة تحدد صلاحياتها وآليات عملها، ففي العراق، نص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ في المواد (٤)° و(٦)° على التزامات الموظف بالقيام بعمله بأمانة وإخلاص، وحظر استغلال الوظيفة أو مخالفة القوانين، ومنح دوائر التفتيش الإداري ولجان التحقيق السلطة في فحص الأعمال وتوثيق المخالفات^١. كما نصت المادة (١٠)^٢ على تشكيل لجان تحقيقية بقرار من الوزير أو المدير العام للتحقق من الشبهات وسماع إفادات الموظفين وجمع الأدلة، فيما أوجبت المادة (١٧)^٣ اتخاذ الإجراءات التأديبية عند ثبوت المخالفة، بدءًا من لفت النظر وحتى العزل^٤. وفي مصر، يُؤطر قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المواد (٥٧)^٥ و(٥٨)^٦ و(٦٢)^٧ دور الوحدات الإدارية في متابعة أداء الموظفين والتحقيق معهم عند ارتكاب مخالفات تمس قوانين النزاهة أو مدونات السلوك أو لوائح العمل، ونصت المادة (٦٣)^٨ على وجوب إعداد تقارير أداء دورية تتضمن تقييم السلوك والانضباط، مع السماح لرؤساء المصالح الإدارية بفتح تحقيق فوري في حال ثبوت إخلال بواجبات الوظيفة، بينما جاء قانون الكسب غير المشروع رقم ٦٢ لسنة ١٩٧٥ ليكمل الدور الرقابي بمنح الأجهزة الإدارية سلطة الإبلاغ عن شبهات الإثراء غير المشروع إلى الجهات المختصة^٩. أما في لبنان، فقد حدد المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ (نظام الموظفين) في المواد (١١)^{١٠} و(١٣)^{١١} و(١٤)^{١٢} القواعد السلوكية التي يجب على الموظف الالتزام بها، وأعطى لهيئة التفتيش المركزي سلطة التدقيق في سلوك الموظفين والتحقيق معهم، ونص في المادة (٦٠)^{١٣} على إجراءات الاستدعاء والاستجواب وجمع المعلومات قبل رفع النتائج إلى السلطة المختصة لاتخاذ القرار التأديبي، مدعومًا بأحكام قانون الإثراء غير المشروع رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ الذي أضاف بعدًا رقابيًا ماليًا للأجهزة الإدارية^{١٤}. هذه الأطر القانونية في الدول الثلاث تُظهر أن مهمة الأجهزة الإدارية ليست مجرد أعمال ضبط شكلية، بل هي عمليات منهجية تبدأ بالرصد المبكر عبر تقارير الأداء والفحص الدوري للسلوك الوظيفي، مرورًا بفتح التحقيقات الإدارية عند وجود شبهة مخالفة، وفق ضمانات قانونية أهمها إخطار الموظف بالتهمة الموجهة إليه، وتمكينه من تقديم دفاعه، وحفظ سرية التحقيق، وانتهاءً برفع التوصيات إلى السلطات التأديبية أو القضائية^{١٥}. ويعكس ذلك إدراك المشرع أن ضبط السلوك المهني في مراحلها الأولى يقلل الحاجة إلى تدخل القضاء الجزائي لاحقًا، وأن الأجهزة الإدارية، بحكم قربها من بيئة العمل، قادرة على كشف الانحرافات الطفيفة قبل أن تتحول إلى فساد مؤسسي. كما يوضح أن فاعلية هذه الرقابة ترتبط ارتباطًا وثيقًا باستقلال وحدات التفتيش والموارد البشرية عن النفوذ السياسي، وبتوافر الكوادر المؤهلة القادرة على فهم التعقيدات القانونية والأخلاقية للسلوك الوظيفي، وهو ما يجعلها أداة وقائية وردعية في آن واحد، تحافظ على الثقة العامة في المرفق العام، وتكرس قيم النزاهة والحياد والتخصص المنصوص عليها في الدساتير والقوانين.

الفرع الثاني: المجالس التأديبية، هيئات التفتيش، وإجراءات المساءلة

تُعدّ المجالس التأديبية وهيئات التفتيش وإجراءات المساءلة الإدارية الإطار الأكثر انتظامًا لتجسيد الرقابة التأديبية على السلوك الوظيفي، إذ تمثل المرحلة التي تنتقل فيها المخالفة من مجرد شبهة أو إخلال إداري إلى مساءلة قانونية قائمة على قواعد وضمانات محددة، ويستند تنظيم هذه الآليات في العراق ومصر ولبنان إلى نصوص تشريعية صريحة تهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية المرفق العام من الانحراف الوظيفي وصون حقوق الموظف العام من التعسف. ففي العراق، نظم قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ تشكيل المجالس واللجان التأديبية وإجراءات عملها، حيث نصت المادة (١٠) على تشكيل لجان تحقيقية تتولى استجواب الموظف وسماع الشهود وجمع المستندات، على أن تُرفع نتائج التحقيق إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ القرار المناسب^{١٦}. كما حدّدت المواد (٨) و(١٧) و(٢٢) الجزاءات التأديبية الممكنة، متدرجة من لفت النظر والإنذار وقطع الراتب، وصولًا إلى التنزيل والعزل، بما يعكس مبدأ التناسب بين المخالفة والجزاء^{١٧}. وأكدت المادة (١٩)^{١٨} حق الموظف في الطعن بالقرار التأديبي أمام الجهات القضائية المختصة، بما يكرس ضمانات المراجعة القضائية ويحدّ من إطلاق السلطة التأديبية. وفي موازاة ذلك، يضطلع دور ديوان الرقابة المالية وهيئة النزاهة الاتحادية، استنادًا إلى المادة (١٠٢)^{١٩} من الدستور العراقي، بوظيفة تفتيشية ورقابية داعمة للإجراءات التأديبية من خلال كشف المخالفات الجسيمة وإحالتها إلى الجهات التحقيقية أو القضائية، ما يعزز تكامل التفتيش الإداري مع المساءلة التأديبية^{٢٠}. أما في مصر، فقد أولى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ عناية خاصة بتنظيم المساءلة

التأديبية، إذ نصت المواد (٥٧) إلى (٧١)^{٢٨} على قواعد التحقيق والمساءلة، مانحةً الجهة الإدارية حق إحالة الموظف إلى التحقيق عند مخالفته واجبات وظيفته أو مدونات السلوك. وأقرت المادة (٦١) حظر توقيع أي جزاء إلا بعد تحقيق مكتوب، فيما ألزمت المادة (٦٦) بتسبب القرار التأديبي، تحقيقاً لمبدأ الشفافية^{٢٩}. كما نظم قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ اختصاص المحاكم التأديبية بالنظر في الطعون والجرائم التأديبية الجسيمة، مما أضفى طابعاً قضائياً على بعض صور المساءلة. وإلى جانب ذلك، تمارس هيئة الرقابة الإدارية، بموجب قانونها رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤، دوراً تفتيشياً واسعاً في متابعة الأداء الوظيفي وكشف أوجه القصور والانحراف، ولها سلطة إحالة المخالفات إلى الجهات التأديبية أو النيابة العامة، الأمر الذي جعل التفتيش الإداري أداة استباقية تدعم المجالس التأديبية وتزودها بالوقائع والأدلة^{٣٠}. هذا التنظيم يعكس توجه المشرع المصري نحو ربط المساءلة التأديبية بمنظومة رقابية مؤسسية متكاملة، تستهدف ضبط السلوك الوظيفي وتعزيز الانضباط الإداري. وفي لبنان، يشكل المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ (نظام الموظفين) الإطار القانوني الناظم للمجالس التأديبية وهيئات التفتيش، حيث نصت المواد (٥٦) إلى (٦٩)^{٣١} على تنظيم المجلس التأديبي وصلاحياته وإجراءاته، وأكدت المادة (٦٠) ضرورة الاستماع إلى أقوال الموظف وتمكينه من الدفاع قبل توقيع أي جزاء. كما بينت المواد (١٦)^{٣٢} و(١٧)^{٣٣} الجزاءات التأديبية المتاحة، من التنبيه إلى الصرف من الخدمة^{٣٤}. وتضطلع هيئة التفتيش المركزي، استناداً إلى المرسوم رقم ١٩٥٩/٢٤٤٠، بدور محوري في مراقبة الإدارات العامة والتحقق في المخالفات الإدارية والأخلاقية، ورفع التقارير إلى السلطة المختصة أو إلى المجلس التأديبي عند الاقتضاء^{٣٥}. كما جاء قانون الإثراء غير المشروع رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ ليعزز دور المساءلة من خلال تمكين التفتيش والجهات المختصة من تحريك الإجراءات عند الاشتباه بتضارب المصالح أو الكسب غير المشروع. ويظهر هذا التنظيم المقارن أن فعالية المجالس التأديبية وهيئات التفتيش لا تتوقف فقط على تعدد النصوص، بل ترتبط بمدى استقلال هذه الهيئات، ووضوح إجراءات المساءلة، واحترام ضمانات الدفاع، مما يجعلها أداة مركزية لترسيخ أخلاقيات التوظيف العام وضمان النزاهة داخل المرافق العامة^{٣٦}.

المطلب الثاني: الرقابة القضائية

تمثل الرقابة القضائية على السلوك الوظيفي أحد أهم ضمانات حماية النزاهة في التوظيف العام، إذ تتجاوز دور الأجهزة الإدارية والتأديبية لتؤدي وظيفة رقابية عليا تكفل التزام الإدارة والمشتغلين بالوظائف العامة بالقوانين والمبادئ الدستورية، وتضمن إخضاعهم للمساءلة أمام قضاء مستقل تتمثل مهمته الأساسية في حماية الشرعية وصون المرفق العام من الانحراف^{٣٧}. وينبثق هذا الدور عن مبدأ سيادة القانون والفصل بين السلطات، حيث يمارس القضاء الإداري، من جهة، صلاحيات واسعة في مراقبة مدى احترام الإدارة لمبدأ الجدارة وتكافؤ الفرص عند التعيين أو الترقية، وإلغاء القرارات المشوبة بسوء استعمال السلطة أو الانحراف بها لتحقيق مصالح خاصة، مستنداً إلى نصوص القوانين المنظمة للخدمة المدنية، مثل قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في المواد (٥٦)^{٣٨} و(٦٣)^{٣٩} التي تحظر أي تمييز أو مخالفة لضوابط النزاهة في قرارات التوظيف، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ الذي حدد واجبات الموظف ومنع استغلال المنصب، والمرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ في لبنان الذي وضع قواعد للعلاقة بين الكفاءة والوظيفة العامة. هذه الأحكام مكنت القضاء الإداري من التدخل لإبطال القرارات التي تخالف المبادئ الأخلاقية للتوظيف، وإعادة الحال إلى ما كان عليه بما يعزز العدالة الوظيفية. ومن جهة أخرى، يضطلع القضاء الجزائي بدور حاسم في مواجهة جرائم الفساد الوظيفي التي تمثل أخطر أشكال الإخلال بأخلاقيات التوظيف، كالرشوة، واستغلال النفوذ، والتلاعب بمسابقات التعيين؛ وترد هذه الجرائم في نصوص القوانين الجنائية الثلاثة، مثل قانون العقوبات المصري المواد (١٠٣) إلى (١٠٧) مكرر^{٤٠}، وقانون العقوبات العراقي المواد (٣٠٧) إلى (٣١٢)^{٤١}، وقانون العقوبات اللبناني المواد (٣٥١) إلى (٣٦٦)^{٤٢}، حيث تفرض عقوبات تتراوح بين الحبس والغرامة والعزل، مع إمكان الجمع بين الجزاء الجنائي والمدني لجبر الضرر الناتج. وتتمتع المحاكم الجزائية بسلطة تقديرية واسعة في تقدير خطورة الجريمة وظروفها، بما يضمن الردع العام وحماية الثقة العامة بالمرفق الإداري. ويقوم القضاء، في كلا شقيه الإداري والجزائي، بمد الجسور بين الرقابة القانونية الرسمية والرقابة القيمية المجتمعية، إذ إن أحكامه لا تقتصر على مواجهة الوقائع المنظورة أمامه، بل ترسي سوابق قضائية تحدد المعايير السلوكية للوظيفة العامة وتحويلها إلى التزامات عملية ملزمة للإدارة^{٤٣}. وهذا التكامل بين الرقابة الإدارية والرقابة القضائية يوفر نظاماً شاملاً يضمن ضبط السلوك الوظيفي في جميع مراحلها، بدءاً من فحصه داخلياً في المؤسسات، مروراً بمساءلته أمام المجالس التأديبية، وصولاً إلى فرض العقوبات القضائية الرادعة، مما يجعل القضاء الضمانة الأخيرة والأقوى لفرض قواعد النزاهة وتحويلها إلى ممارسة مؤسسية قابلة للاستمرار^{٤٤}.

الفرع الأول: دور القضاء الإداري في حماية مبدأ النزاهة في التوظيف العام

يضطلع القضاء الإداري بدور محوري في حماية مبدأ النزاهة في التوظيف العام، باعتباره الأداة القضائية المختصة برقابة مشروعية قرارات الإدارة وضمان التزامها بالقيم الدستورية والقانونية التي تحكم الالتحاق بالوظيفة العامة، وفي مقدمتها مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص والجدارة والاستحقاق. ويستند هذا الدور، في جوهره، إلى مبدأ سيادة القانون الذي يفرض خضوع الإدارة، بوصفها سلطة عامة، لرقابة القاضي الإداري كلما انحرفت بقراراتها عن الغاية التي حددها المشرع، ولا سيما عند استعمال السلطة التقديرية في مجال التعيين أو الترقية. ففي العراق، تُستمد رقابة القضاء الإداري على قرارات التوظيف من أحكام الدستور، ولا سيما المادة (١٤)^{٤٥} التي تقر مبدأ المساواة أمام القانون، والمادة (١٦)^{٤٦} التي تكفل تكافؤ الفرص لجميع العراقيين، إلى جانب اختصاص القضاء الإداري بالنظر في الطعون ضد القرارات الإدارية المشوبة بعيوب عدم المشروعية. وقد كرس القضاء الإداري العراقي في تطبيقاته معيار الجدارة بوصفه الأساس الوحيد المشروع للتعيين في الوظيفة العامة، مستنداً أيضاً إلى أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ التي تشترط توافر المؤهلات القانونية والمهنية فيمن يُعيّن، وإلى قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ الذي أناط بالمجلس مهمة الإشراف على سلامة إجراءات التوظيف ومنع المحسوبية. ويُبطل القاضي الإداري القرارات التي يبث فيها الانحراف في استعمال السلطة، كالتعيينات القائمة على الاعتبارات الشخصية أو السياسية، لما تمثله هذه الممارسات من إخلال جسيم بمتطلبات النزاهة والحياد. وفي مصر، يتجلى الدور الريادي للقضاء الإداري، ممثلاً في محاكم مجلس الدولة، في فرض رقابة صارمة على قرارات التعيين والترقية في الوظائف العامة، استناداً إلى المادة (٩)^{٤٧} من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ التي تلزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز، وإلى المادة (١٤)^{٤٨} التي تؤكد أن الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة^{٤٩}. كما يعد قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ أحد المرتكزات الأساسية لرقابة القضاء الإداري، لاسيما المادة (٤)^{٥٠} التي تحظر التمييز في التوظيف، والمادة (١٧)^{٥١} التي تشترط الإعلان والاختيار على أساس الجدارة^{٥٢}. وقد استقر قضاء مجلس الدولة على أن أي قرار تعيين أو اختيار يُبنى على محاباة أو يفتقر إلى معايير موضوعية قابلة للقياس يُعد قراراً مخالفاً للقانون جديراً بالإلغاء، حتى وإن غلّفته الإدارة بمظاهر المشروعية الشكلية. وبهذا المعنى، يتحول القضاء الإداري إلى ضامن فعلي للنزاهة، لا من خلال الرقابة الشكلية فحسب، بل عبر فحص جوهر القرار الإداري وملاءمته للقيم الدستورية. أما في لبنان، فينهض مجلس شورى الدولة بدور أساسي في حماية نزاهة التوظيف العام، مستنداً إلى أحكام الدستور اللبناني ولا سيما مبدأ المساواة أمام القانون، وإلى المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ (نظام الموظفين) الذي جعل الكفاءة والاختصاص معيارين أساسيين للالتحاق بالوظيفة العامة. وقد رسّخ مجلس شورى الدولة في اجتهاداته رقابته على قرارات التعيين الصادرة عن الإدارة عندما يثبت إخلالها بقواعد المباراة أو تجاوزها لمبدأ الاستحقاق، معتبراً أن المحاباة والزبائنية تشكلان انحرافاً في استعمال السلطة يستوجب الإبطال. ويستند القضاء الإداري اللبناني كذلك إلى دوره في مراقبة احترام الإدارة لاختصاص مجلس الخدمة المدنية في تنظيم المباريات، وإلغاء أي تعيين يتم خارج هذه الآليات القانونية دون مسوغ مشروع^{٥٣}. ويتضح من ذلك أن القضاء الإداري في الأنظمة الثلاثة لا يقتصر دوره على النزاع الفردي بين الموظف والإدارة، بل يؤدي وظيفة مؤسسية أوسع تتمثل في ترسيخ ثقافة النزاهة في التوظيف العام، وردع الإدارة عن إساءة استعمال سلطتها، وضمان أن تبقى الوظيفة العامة وسيلة لخدمة المصلحة العامة لا مدخلاً للمصالح الخاصة، بما يعزز الثقة العامة في شرعية الدولة وعدالة مؤسساتها^{٥٤}.

الفرع الثاني: دور القضاء الجزائي في مواجهة جرائم الفساد الوظيفي

يُعدّ القضاء الجزائي خط الدفاع الأخير والأكثر حسماً في مواجهة جرائم الفساد الوظيفي، لما يملكه من سلطة توقيع العقوبات السالبة للحرية والحقوق، إلى جانب العقوبات المالية والتبعية، بما يحقق الردع العام والخاص ويحافظ على الثقة العامة بالمرفق الإداري. ويستند هذا الدور، في جوهره، إلى النصوص الجنائية التي جرّمت صور الفساد الوظيفي الأكثر شيوعاً وخطورة، مثل الرشوة، واستغلال النفوذ، والاختلاس، وتضارب المصالح، والتلاعب في إجراءات التوظيف. ففي العراق، نص قانون العقوبات رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل، في المواد (٣٠٧)^{٥٥} وما بعدها، على تجريم الرشوة، حيث تفرض المادة (٣٠٧) عقوبة الحبس وبالغرامة على الموظف أو المكلف بخدمة عامة الذي يطلب أو يقبل لنفسه أو لغيره عطية أو منفعة ليقوم بعمل من أعمال وظيفته أو ليمتنع عن أداء عمل واجب عليه، بينما شددت المادة (٣٠٨)^{٥٦} العقوبة إذا ارتبط الطلب أو القبول بالإخلال الجسيم بواجبات الوظيفة، ووسّعت المادة (٣١٥)^{٥٧} نطاق التجريم إلى جرائم الاختلاس المرتكبة من الموظف أثناء تأدية عمله^{٥٨}. وقد أتاح القانون الجزائي صلاحية الحكم بالعزل من الوظيفة ورد الأموال المختلسة، ما يجعل العقوبة مركبة لضمان عدم استفادة الجاني من موقعه مستقبلاً. وفي مصر، تضمن قانون العقوبات أحكاماً مشابهة وأكثر تفصيلاً، إذ نصت المادة (١٠٣)^{٥٩} على تجريم طلب أو قبول الموظف العام أو من في حكمه رشوة للقيام بعمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنها، وفرضت العقوبة بالسجن المؤبد أو المشدد في حالات

معينة، كما عالجت المادة (١١٢)^{٦١} جريمة الاختلاس التي يرتكبها الموظف في الأموال أو الأوراق التي في حيازته بحكم وظيفته^{٦١}. وإلى جانب ذلك، جاء قانون الكسب غير المشروع رقم ٦٢ لسنة ١٩٧٥ ليتمكن القضاء الجزائي من مساءلة الموظف الذي يثبت أن ثروته زادت على نحو لا يتناسب مع دخله المشروع، مكلفاً النيابة العامة بتحريك الدعوى ومصادرة الأموال غير المشروعة^{٦٢}. أما في لبنان، فقد جرم قانون العقوبات اللبناني في المواد (٣٥١ إلى ٣٦٦) جرائم الرشوة والاختلاس واستثمار الوظيفة، فنصت المادة (٣٥١) على عقوبة الحبس لكل موظف يتقاضى أو يقبل منفعة ليقوم بعمل أو يتمتع عن عمل مرتبط بوظيفته، ووسّعت المادة (٣٥٥) نطاق التجريم ليشمل الوسطاء والمتدخلين، في حين جرم قانون الإثراء غير المشروع رقم ١٨٩ لسنة ٢٠٢٠ الكسب غير المشروع، وأتاح للقضاء الجزائي سلطة الحجز الاحتياطي والحكم برد الأموال، فضلاً عن إسقاط الحقوق المدنية في بعض الحالات^{٦٣}. وتظهر هذه النصوص أن القضاء الجزائي في الدول الثلاث يجمع بين العقوبات الأصلية (الحبس والغرامة) والعقوبات التبعية (العزل، إسقاط الحقوق، رد الأموال)، مما يرسخ الطابع الردعي والجزري لهذه الأحكام. كما أن إجراءات المحاكمة أمام القضاء الجزائي، بدءاً من التحقيق الابتدائي الذي تتولاه النيابة العامة، مروراً بجلسات المحاكمة العلنية، وانتهاءً بإصدار الأحكام القابلة للطعن، تضمن احترام حقوق الدفاع ومبادئ المحاكمة العادلة، وفي الوقت نفسه تُبرز جدية الدولة في مواجهة الفساد الوظيفي كجرائم تمس المصلحة العامة مباشرة. ويكمل هذا الدور دور القضاء الإداري، إذ يتدخل القضاء الجزائي عندما تتحول المخالفة الإدارية أو الأخلاقية إلى جريمة مكتملة الأركان تستوجب العقوبة الجنائية، فيتحقق بذلك التكامل بين مسارات المساءلة لضمان أن النزاهة في التوظيف العام ليست مجرد قيمة معنوية، بل التزام قانوني تحرسه نصوص صارمة وقضاء جزائي فاعل.

المطلب الثالث: هيئات النزاهة ومكافحة الفساد

يُعدّ إنشاء هيئات النزاهة ومكافحة الفساد إحدى أهم الآليات المؤسسية الحديثة التي اعتمدها الدول لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة وتحويل المبادئ الدستورية المتعلقة بالشفافية وحماية المال العام إلى ممارسة عملية قابلة للتنفيذ، إذ لم يعد الاكتفاء بالرقابة الإدارية التقليدية أو القضائية وحدها كافياً لمواجهة أنماط الفساد الوظيفي المعقدة، ولا سيما تلك المتصلة بالتعيين في الوظائف العامة واستغلال النفوذ والثراء غير المشروع. وقد اتجهت الدساتير والتشريعات المعاصرة، ومنها الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ والدستور المصري لسنة ٢٠١٤، إلى تكريس وجود هيئات رقابية مستقلة أو شبه مستقلة تتمتع بصلاحيات تحقيقية ورقابية واسعة، بما يحقق نوعاً من التوازن بين السلطة التنفيذية ومتطلبات النزاهة العامة. ففي العراق، شكّلت هيئة النزاهة الاتحادية وديوان الرقابة المالية الاتحادي الركيزة الأساسية لمنظومة مكافحة الفساد، استناداً إلى المادة (١٠٢)^{٦٤} من الدستور العراقي التي نصت صراحة على استقلال هذه الهيئات وخضوعها لرقابة مجلس النواب، تعزيزاً لمبدأ الفصل بين السلطات وضماناً لعدم خضوعها لتأثير السلطة التنفيذية. وقد منح قانون هيئة النزاهة الاتحادية رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ المعدل الهيئة صلاحيات واسعة في منع الفساد والتحقيق في جرائمه، ولا سيما ما يتعلق بإساءة استعمال الوظيفة العامة، حيث خولها القانون في المواد (١٩-٢٠)^{٦٥} صلاحية تلقي الإخبارات والشكاوى، والتحقيق الإداري والجزائي، وإحالة المتهمين إلى القضاء المختص، فضلاً عن متابعة قضايا الكسب غير المشروع والتدقيق في الذمم المالية للمشمولين بأحكام القانون. وإلى جانب ذلك، يؤدي ديوان الرقابة المالية الاتحادي، بموجب قانون ديوان الرقابة المالية رقم ٣١ لسنة ٢٠١١، دوراً تكاملياً يتمثل في الرقابة اللاحقة والموضعية على الإنفاق العام وسلامة التعيينات من الناحية المالية والقانونية، ولا سيما عند رصد المخالفات المرتبطة بالتوظيف المخالف للضوابط أو تحميل الخزينة العامة أعباء غير مشروعة، بما يجعل العلاقة بين الهيئتين علاقة تكامل وظيفي في حماية النزاهة المالية والإدارية. وفي مصر، اتسم الإطار المؤسسي لمكافحة الفساد بقدر أكبر من التقصير الدستوري والتشريعي، حيث نصت المادة (٢١٨)^{٦٦} من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ على التزام الدولة بمكافحة الفساد، وإنشاء هيئات وأجهزة رقابية مستقلة، وضمان التنسيق بينها وتعزيز دورها في إنفاذ سياسات النزاهة^{٦٧}. ويُعدّ هيئة الرقابة الإدارية الأداة الأكثر فاعلية في هذا المجال، إذ خولها قانونها وسلسلة من القوانين اللاحقة صلاحيات واسعة في الكشف عن جرائم الرشوة واستغلال النفوذ، ورقابة إجراءات التعيين في الوظائف العامة، ولا سيما شغل المناصب القيادية، من خلال الفحص الأمني والمالي والتحري عن مدى توافر شروط الجدارة والاستحقاق. وإلى جانبها، يضطلع الجهاز المركزي للمحاسبات بدور محوري في الرقابة المالية اللاحقة، بموجب قانونه الخاص، حيث يباشر فحص مشروعية التصرفات المالية والإدارية، ويرفع تقاريره إلى رئيس الجمهورية ومجلس النواب، بما يعزز الرقابة البرلمانية ويحدّ من مظاهر الفساد المؤسسي^{٦٨}. أما في لبنان، فقد اتجه المشرع، وإن بوتيرة أبطأ، إلى تعزيز الإطار المؤسسي لمكافحة الفساد عبر إنشاء هيئات متخصصة، في مقدمتها الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد التي أنشئت بموجب قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٢٠، والتي أنيط بها تلقي التصاريح بالذمة المالية، والتحقيق في جرائم الفساد، وحماية كاشفي الفساد، تطبيقاً لقانون حماية كاشفي الفساد رقم ٨٣ لسنة ٢٠١٨. كما يظل ديوان المحاسبة اللبناني جهازاً رقابياً تقليدياً ذا طبيعة قضائية-إدارية، يمارس رقابة مسبقة ولاحقة على

التصرفات المالية للإدارة العامة، بما في ذلك النفقات المرتبطة بالتعيينات والتعاقدات العامة. ويكشف هذا العرض المقارن أن هيئات النزاهة ومكافحة الفساد، على اختلاف مستويات تطورها بين العراق ومصر ولبنان، تشكل إطاراً مؤسسياً ضرورياً لدعم أخلاقيات التوظيف العام، غير أن فاعليتها العملية تظل مرهونة بدرجة استقلالها الحقيقي، وتكامل اختصاصاتها مع القضاء الإداري والجزائي، وقدرتها على تجاوز الضغوط السياسية، بما يحولها من نصوص قانونية إلى أدوات حقيقية لضمان الجدارة والشفافية وخدمة المصلحة العامة^{٦٩}.

الفرع الأول: في العراق (هيئة النزاهة الاتحادية، ديوان الرقابة المالية...)

في العراق، تُعد هيئة النزاهة الاتحادية وديوان الرقابة المالية الاتحادي الركيزتين الأساسيتين لمنظومة مكافحة الفساد وضمان النزاهة في الوظيفة العامة، حيث كرس الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ في المادة (١٠٢) استقلال هذه الهيئات الإدارية عن السلطة التنفيذية، وخضوعها لرقابة مجلس النواب، تعزيزاً لمبدأ الفصل بين السلطات وضمان الحياد في ممارسة مهامها^{٧١}. وقد أنشئت هيئة النزاهة بموجب قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ (المعدل)، والذي نص في المادة (٥) ٧٢ على أن الهيئة "جهاز مستقل يتولى مهمة منع الفساد ومكافحته، والتحري والكشف عن أسبابه، ومعاينة مرتكبيه، وحماية المال العام"، كما حدّد القانون في المواد (١٩ و ٢٠) صلاحيات الهيئة في تلقي الإخبارات والشكاوى المتعلقة بالفساد الإداري أو المالي، وإجراء التحقيقات الإدارية، وإحالة القضايا التي تنطوي على جرائم فساد إلى القضاء الجزائي المختص، فضلاً عن إدارة منظومة الإفصاح المالي للموظفين والمكلفين بخدمة عامة بموجب التزامات قانونية صارمة، تستهدف الكشف عن حالات الكسب غير المشروع ومنع تضارب المصالح. ومن مهام الهيئة كذلك متابعة ملفات التوظيف العام لضمان خضوعها لمعايير الجدارة والاستحقاق، والتعاون مع مجلس الخدمة العامة الاتحادي لضمان نزاهة إجراءات التعيين، إضافة إلى إعداد تقارير سنوية ترفع إلى مجلس النواب حول حالة الفساد والإجراءات المتخذة^{٧٣}. إلى جانب هيئة النزاهة، يُعد ديوان الرقابة المالية الاتحادي أداة رقابية محورية تكمل العمل الرقابي من خلال التركيز على الرقابة المالية والمحاسبية، إذ يضطلع بمهمة مراقبة الأموال العامة أينما وُجدت عبر تدقيق الحسابات وتقييم الأداء، بما يهدف إلى التأكد من سلامة التصرفات المالية والإدارية وكفاءة استخدام الموارد العامة. كما يسهم الديوان في تعزيز منظومة الرقابة من خلال دعم وتوجيه آليات التدقيق الداخلي داخل الوزارات والجهات الحكومية، وربطها بالإطار العام للرقابة المالية الرسمية، بما يحقق التكامل بين الرقابة الداخلية والرقابة الخارجية. ويمارس الديوان رقابة سابقة ولاحقة على النفقات العامة، بما في ذلك التعيينات التي قد تترتب عليها أعباء مالية غير مبررة أو إجراءات مخالفة للقانون، كما يؤدي دوراً مهماً في كشف مخالفات التوظيف التي تنطوي على هدر للمال العام أو تجاوز للضوابط القانونية، وذلك عبر تقاريره التي تُرفع إلى مجلس النواب والجهات الرقابية والتنفيذية المختصة لمعالجة الاختلالات^{٧٤}. تكمن أهمية التعاون بين هيئة النزاهة وديوان الرقابة المالية في تكامل اختصاصاتهما؛ فالهيئة تمثل ذراع التحقيق والمساءلة القانونية في جرائم الفساد، بينما الديوان يمثل ذراع التدقيق والسيطرة المحاسبية على الموارد العامة. هذا التكامل يسمح بتشكيل منظومة رقابية متكاملة تتابع مسار العمل الإداري والمالي منذ مرحلة التخطيط والقرار حتى التنفيذ، مما يحد من فرص إساءة استخدام المنصب العام أو التلاعب في عمليات التوظيف^{٧٥}. وبالرغم من أن الإطار القانوني الممنوح لهاتين المؤسستين هو من بين أكثر الأطر تطوراً في المنطقة من حيث النصوص والصلاحيات، إلا أن الفاعلية العملية تظل رهينة بمدى استقلالهما الحقيقي، وحمايتهما من التدخلات السياسية، وتوفير الإمكانيات البشرية والمالية الكافية، إضافة إلى تفعيل التنسيق بينهما ومع باقي الأجهزة الرقابية والقضائية. ومن ثم، فإن نجاح العراق في ترسيخ أخلاقيات التوظيف العام ومكافحة الفساد بشكل فعال يعتمد بدرجة كبيرة على قدرة هيئة النزاهة الاتحادية وديوان الرقابة المالية في ممارسة صلاحياتهما بلا تقييد، وتحويل النصوص القانونية إلى إجراءات عملية تضمن الشفافية والحياد والمساءلة المستمرة^{٧٦}.

الفرع الثاني: في مصر ولبنان (الهيئات الرقابية والهيئات المستقلة ذات الصلة) في مصر ولبنان، تمثل الهيئات الرقابية والهيئات المستقلة ذات الصلة أحد الأعمدة الرئيسية لضمان النزاهة في الوظيفة العامة ومكافحة الفساد الوظيفي، ولا سيما في ما يتعلق بإجراءات التعيين وشغل الوظائف العامة وحماية مبدأ الجدارة وتكافؤ الفرص، وقد حرص كل من الدستور المصري لسنة ٢٠١٤ والتشريعات اللبنانية الحديثة على إرساء إطار قانوني مؤسسي يُعزّز استقلال هذه الهيئات ويحدد صلاحياتها بصورة تُمكنها من الاضطلاع بدورها الوقائي والرقابي والردعي. ففي مصر، نصت المادة (٢١٥)^{٧٧} من الدستور المصري على استقلال الأجهزة الرقابية والهيئات المستقلة، وألزمها بممارسة اختصاصاتها الفنية والرقابية بحرية، مع خضوعها لرقابة مجلس النواب، بينما أكدت المادة (٢١٨)^{٧٨} التزام الدولة بمكافحة الفساد، وإنشاء الهيئات والأجهزة اللازمة لذلك، وضمان التنسيق بينها ودعمها بالوسائل الكفيلة بتمكينها من أداء مهامها، وهو ما عكس توجهًا دستوريًا واضحًا نحو بناء منظومة متكاملة للنزاهة العامة. وفي هذا السياق، تُعد هيئة الرقابة الإدارية الجهاز الأكثر فاعلية في مكافحة الفساد الإداري، إذ خولها قانونها الخاص صلاحيات واسعة في التحري والكشف عن جرائم الرشوة واستغلال النفوذ والإخلال بواجبات الوظيفة العامة، كما منحها سلطة متابعة إجراءات التعيين والترقية في الوظائف العامة، ولا سيما الوظائف القيادية، للتحقق من توافر شروط الكفاءة والنزاهة وعدم تعارض المصالح، فضلًا عن التعاون مع الجهات القضائية في إحالة الوقائع التي تشكل جرائم جنائية إلى النيابة العامة^{٧٩}. وإلى جانب ذلك، يضطلع الجهاز المركزي للمحاسبات، بموجب قانونه، بدور رقابي مالي لاحق يتمثل في مراقبة أموال الدولة والجهات العامة ومتابعة مشروعية التصرفات المالية والإدارية، وإعداد تقارير تُرفع إلى رئيس الجمهورية ومجلس النواب، وتُعد هذه التقارير أداة مهمة لكشف المخالفات المتعلقة بالتوظيف المخالف للقانون أو ترتب أعباء مالية غير مبررة على الخزنة العامة، الأمر الذي يرسخ مبدأ المساءلة المؤسسية ويُقيّد مظاهر المحاباة الوظيفية. كما تتكامل هذه الأجهزة الرقابية مع القضاء الإداري ممثلًا في مجلس الدولة، الذي يمارس رقابة فعالة على قرارات التعيين والترقية استنادًا إلى قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢، من خلال إلغاء القرارات المشبوهة بالانحراف عن مبدأ المصلحة العامة أو مخالفة معايير الجدارة^{٨٠}. وفي لبنان، ورغم الطابع التقليدي للإدارة العامة لفترة طويلة، شهد الإطار المؤسسي لمكافحة الفساد تطورًا ملحوظًا خلال السنوات الأخيرة، ولا سيما مع إقرار سلسلة من القوانين التي هدفت إلى تعزيز الشفافية والمساءلة. فقد أنشئت الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد بموجب قانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠٢٠، حيث نصت مواده على تمتع الهيئة بالشخصية المعنوية والاستقلالين الإداري والمالي، وأنطقت بها صلاحيات متعددة تشمل تلقي التصاريح بالذمة المالية، والتحقيق في قضايا الفساد، ومتابعة شكاوى المواطنين، وحماية كاشفي الفساد، تطبيقًا لأحكام قانون حماية كاشفي الفساد رقم ٨٣ لسنة ٢٠١٨. وتكتسب هذه الاختصاصات أهمية خاصة في مجال التوظيف العام، إذ تُسهم في الحد من ظواهر المحاباة والزيائية من خلال فرض الإفصاح المالي والرقابة على تضارب المصالح. وإلى جانب ذلك، يستمر ديوان المحاسبة اللبناني في أداء دوره التقليدي كهيئة رقابية ذات طابع قضائي-إداري، استنادًا إلى قانون تنظيمه، حيث يمارس رقابة مسبقة ولاحقة على النفقات العامة، بما في ذلك القرارات ذات الأعباء المالية الناتجة عن التعيينات والتعاقدات الإدارية، ويرفع تقاريره إلى السلطات المختصة، مما يعزز الرقابة البرلمانية والسياسية على عمل الإدارة. كما يضطلع التفتيش المركزي بدور رقابي إداري يتمثل في مراقبة حسن سير المرافق العامة والتحقيق في المخالفات الإدارية المرتكبة من قبل الموظفين العموميين. ويُظهر هذا التنظيم في مصر ولبنان أن وجود هيئات رقابية مستقلة ومتخصصة يشكل عنصرًا جوهريًا في دعم أخلاقيات التوظيف العام، غير أن فاعلية هذه الهيئات تظل مرتبطة بمدى استقلالها الفعلي، وتوافر الإرادة السياسية لتفعيل تقاريرها ومخرجاتها، وقدرتها على التنسيق مع القضاء والبرلمان، بما يضمن تحويل النصوص القانونية من مجرد التزام شكلي إلى أداة حقيقية لحماية الجدارة والشفافية والمصلحة العامة^{٨١}.

خاتمة

التائج

١. تبين من خلال الدراسة أن الرقابة المؤسسية الرسمية على أخلاقيات التوظيف العام تشكل دعامة أساسية لحماية الوظيفة العامة من الانحرافات السلوكية والفساد الإداري، إذ إن تعدد صور الرقابة (الإدارية، التأديبية، القضائية، وهيئات النزاهة) يعكس إدراك المشرع لأهمية بناء منظومة متكاملة لا تقتصر على رد الفعل، بل تمتد إلى الوقاية المبكرة. وقد أظهرت المقارنة بين العراق ومصر ولبنان أن وجود قواعد قانونية واضحة تنظم واجبات الموظف، وتحدد آليات الرقابة والمساءلة، يسهم في تحويل أخلاقيات التوظيف من مجرد مبادئ نظرية إلى التزامات عملية قابلة للتنفيذ. كما يتضح أن تركيز التشريعات على قيم النزاهة والحياد والجدارة يعكس تحول الوظيفة العامة إلى مجال يخضع لمعايير أخلاقية صارمة، باعتبارها وسيلة لخدمة الصالح العام لا لتحقيق المصالح الشخصية، الأمر الذي يعزز الثقة المجتمعية بالإدارة العامة ويحد من مظاهر المحسوبية والوساطة.

٢. أثبتت الدراسة أن الرقابة الإدارية والتأديبية تمثل الخط الأول في منظومة ضبط السلوك الوظيفي، لما تتمتع به الأجهزة الإدارية من قرب مباشر من بيئة العمل وقدرة على رصد الانحرافات في مراحلها المبكرة. وقد أظهرت النصوص القانونية في الدول محل المقارنة أن وحدات الموارد البشرية، وأجهزة التفتيش، ولجان التحقيق تضطلع بدور مزدوج وقائي وعلاجي، من خلال متابعة الأداء الوظيفي، والتحقق في المخالفات، وفرض الجزاءات التأديبية المناسبة. غير أن فعالية هذه الرقابة لا تتوقف على وجود النصوص فحسب، بل ترتبط بمدى حياد الإدارة واستقلال اللجان التأديبية عن الضغوط السياسية والشخصية. فضعف الرقابة الإدارية أو تسييسها يؤدي إلى تفتيش الفساد وتحوّل المخالفات البسيطة إلى ممارسات ممنهجة، بينما تعميلها على أسس قانونية عادلة يسهم في تقويم السلوك الوظيفي وترسيخ ثقافة المساءلة داخل المرافق العامة.

٣. خلصت الدراسة إلى أن القضاء الإداري يمثل ضمانة مركزية لحماية مبدأ النزاهة في التوظيف العام، من خلال رقابته على مشروعية قرارات التعيين والترقية، والتحقق من احترام مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والجدارة. وقد أظهرت التجارب القضائية في العراق ومصر ولبنان أن القاضي الإداري لا يكفي بالرقابة الشكلية، بل يمتد إلى فحص الغاية الحقيقية من القرار الإداري، وإلغاء القرارات التي تشوبها المحاباة أو الانحراف في استعمال السلطة. وبذلك يؤدي القضاء الإداري وظيفة مؤسسية تتجاوز النزاع الفردي، فتسهم أحكامه في تحديد معايير أخلاقية ملزمة للإدارة، وردعها عن إساءة استعمال سلطتها التقديرية. كما تعزز هذه الرقابة الثقة في عدالة التوظيف العام، وتؤكد أن الوظيفة العامة حق للمواطنين يُنال على أساس الكفاءة لا النفوذ.

٤. أظهرت الدراسة أن القضاء الجزائي يشكل الأداة الأشد أثراً في مواجهة جرائم الفساد الوظيفي المرتبطة بأخلاقيات التوظيف، لما يتمتع به من سلطة توقيع العقوبات السالبة للحرية والحقوق، إلى جانب العقوبات المالية والتبعية. وقد بينت النصوص الجنائية في الدول محل الدراسة أن تجريم الرشوة، واستغلال النفوذ، والاختلاس، والكسب غير المشروع يعكس خطورة هذه الأفعال على الثقة العامة بالمرفق الإداري. كما يتضح أن الجمع بين الجزاء الجنائي والتأديبي يحقق ردعاً فعالاً، ويمنع استعادة الجاني من موقعه الوظيفي مستقبلاً. ويساهم القضاء الجزائي، من خلال أحكامه العلنية، في ترسيخ الوعي المجتمعي بخطورة الفساد الوظيفي، وتحويل النزاهة من قيمة أخلاقية مجردة إلى التزام قانوني محمي بجزاءات صارمة.

٥. بينت الدراسة أن هيئات النزاهة ومكافحة الفساد أصبحت مكوناً أساسياً في منظومة الرقابة المعاصرة على أخلاقيات التوظيف العام، لاسيما في مواجهة أنماط الفساد المعقدة التي قد لا تكشفها الرقابة التقليدية. وقد أظهر التنظيم القانوني في العراق ومصر ولبنان اتجاهاً نحو إسناد صلاحيات واسعة لهذه الهيئات في مجالات التحري، والتحقق، ومتابعة الذمم المالية، وحماية كاشفي الفساد. غير أن الفاعلية العملية لهذه الهيئات تظل مرهونة بمدى استقلالها الحقيقي، وتوافر الموارد البشرية والفنية اللازمة، وجدية السلطات في تنفيذ توصياتها. كما أن غياب التنسيق بينها وبين القضاء والأجهزة الرقابية الأخرى يحد من أثرها، في حين أن التكامل المؤسسي يعزز قدرتها على حماية الجدارة والشفافية في التوظيف العام.

٦. تؤكد الدراسة أن فعالية الرقابة المؤسسية الرسمية على أخلاقيات التوظيف لا تتحقق إلا من خلال تكامل مختلف صور الرقابة، إذ إن ضعف إحدى الحلقات ينعكس سلباً على المنظومة بأكملها. فالرقابة الإدارية تشكل الأساس الوقائي، والرقابة التأديبية تضمن المساءلة الداخلية، بينما يمثل القضاء الإداري والجزائي الضمانة العليا لحماية المشروعية وردع الانحراف، وتكتمل هيئات النزاهة هذا الإطار بكشف الفساد المنظم. ويترتب على ذلك أن تعزيز أخلاقيات التوظيف يتطلب إرادة سياسية حقيقية، وتشريعات واضحة، ومؤسسات مستقلة، وثقافة إدارية تؤمن بالمساءلة. إن تحقق هذا التكامل يسهم في ترسيخ النزاهة بوصفها قيمة مؤسسية مستدامة، ويعزز ثقة المواطن بالدولة، ويجعل الوظيفة العامة أداة لخدمة المصلحة العامة لا مجالاً للمصالح الخاصة.

التوصيات

١. تعزيز استقلال الرقابة الإدارية والتأديبية: توصي هذه الدراسة بضرورة تدعيم استقلال أجهزة الرقابة الإدارية والمجالس التأديبية عن السلطة التنفيذية المباشرة، سواء على المستوى القانوني أو العملي، بما يضمن حيادها وموضوعيتها في فحص السلوك الوظيفي والتحقق في المخالفات. فاستقلال هذه الأجهزة يُعد شرطاً جوهرياً لفعالية الرقابة، إذ إن خضوعها للضغوط السياسية أو الإدارية يفرغها من مضمونها ويحولها إلى مجرد آلية شكائية. ويتطلب ذلك مراجعة التشريعات المنظمة لعمل وحدات التفتيش ولجان التحقيق، بما يكفل وضوح اختصاصاتها، وحماية أعضائها من التعسف أو النقل الانتقامي، وضمان عدم تدخل الرؤساء الإداريين في أعمالها. كما ينبغي اعتماد معايير مهنية دقيقة في اختيار أعضاء المجالس التأديبية، تقوم على الخبرة القانونية والنزاهة، مع توفير تدريب مستمر لهم في مجالات أخلاقيات الوظيفة العامة. إن تحقيق هذا الاستقلال يسهم في اكتشاف الانحرافات الوظيفية مبكراً، ويعزز ثقة الموظفين والمواطنين بعدالة إجراءات المساءلة داخل الإدارة العامة.

٢. تطوير الإطار القانوني لأخلاقيات التوظيف ومدونات السلوك: تدعو الدراسة إلى ضرورة تحديث وتوحيد الإطار القانوني المنظم لأخلاقيات التوظيف العام، من خلال سن مدونات سلوك وظيفي واضحة وملزمة، تبيّن بشكل دقيق واجبات الموظف وحدود سلطته، وتحدد صور تعارض المصالح والممارسات المحظورة. وينبغي أن تتكامل هذه المدونات مع قوانين الخدمة المدنية والانضباط الوظيفي، بحيث لا تبقى قواعد الأخلاق مجرد إرشادات عامة، بل تتحول إلى معايير قابلة للمساءلة. كما توصي الدراسة بإلزام الإدارات العامة بنشر هذه المدونات وتعميمها على الموظفين، وربط الالتزام بها بتقويم الأداء والترقية. ويسهم هذا التوجه في تعزيز الوعي القانوني والأخلاقي لدى الموظفين، ويحدّ من الذرائع التي تُستخدم لتبرير السلوكيات المنحرفة. كما أن وضوح القواعد الأخلاقية يساعد أجهزة الرقابة والقضاء على تقييم المخالفات بدقة، ويقلل من التفسيرات المتباينة التي قد تُضعف فعالية المساءلة.

٣. تعزيز دور القضاء الإداري في الرقابة على التوظيف: توصي الدراسة بتوسيع وتفعيل دور القضاء الإداري في الرقابة على قرارات التعيين والترقية في الوظائف العامة، ولا سيما من خلال تسهيل إجراءات الطعن، وتسريع الفصل في المنازعات الوظيفية المتعلقة بمبدأ الجدارة وتكافؤ الفرص. فبطء التقاضي يُفقد الرقابة القضائية جزءاً كبيراً من فعاليتها، وقد يؤدي إلى تكريس أوضاع وظيفية غير مشروعة يصعب تداركها لاحقاً. كما يُستحسن تكريس اتجاه قضائي مستقر يُخضع السلطة التقديرية للإدارة لرقابة جديّة في مجال التوظيف، وخاصة عندما تقوم شبهة المحاباة أو الانحراف بالسلطة. إضافة إلى ذلك، توصي الدراسة بدعم التخصص القضائي في المنازعات الوظيفية، عبر إعداد قضاة إداريين ذوي خبرة معمقة في قوانين الخدمة المدنية وأخلاقيات الوظيفة العامة. إن تفعيل هذا الدور يعزز الثقة في عدالة التوظيف العام، ويجعل القضاء ضماناً حقيقياً للنزاهة.

٤. تفعيل التكامل بين المساءلة التأديبية والجزائية: تشدد الدراسة على أهمية تحقيق التكامل العملي بين المساءلة التأديبية والمسؤولية الجزائية في مواجهة المخالفات التي تمس أخلاقيات التوظيف العام. فكثير من الانحرافات الوظيفية تبدأ كمخالفات إدارية بسيطة، ثم تتطور إلى أفعال إجرامية خطيرة إذا لم تُواجه بالحزم اللازم في مراحلها الأولى. لذا توصي الدراسة بوضع آليات تتساقط واضحة بين الأجهزة الإدارية، وهيئات التفتيش، والنيابة العامة، بما يضمن الإحالة السريعة للحالات التي تشكل شبهة جريمة جزائية. كما ينبغي تجنب الازدواجية أو التعارض بين الجزاءات التأديبية والأحكام الجنائية، مع احترام مبدأ عدم معاقبة الشخص عن الفعل ذاته مرتين، دون الإخلال بحق الإدارة في فرض الجزاءات الوظيفية. ويسهم هذا التكامل في تحقيق الردع العام، وتأكيد أن أخلاقيات التوظيف التزم قانوني محمي بسلسلة متماسكة من أدوات المساءلة.

٥. دعم استقلال وفعالية هيئات النزاهة ومكافحة الفساد: توصي الدراسة بضرورة تعزيز الاستقلال الحقيقي لهيئات النزاهة ومكافحة الفساد، ليس فقط من الناحية النصية، بل أيضاً من خلال ضمان موازنات مستقلة، وحماية قانونية لأعضائها، وتوفير الكوادر المتخصصة القادرة على التحقيق في قضايا التوظيف والفساد المعقّدة. كما ينبغي تعزيز صلاحيات هذه الهيئات في مجال الوصول إلى المعلومات، والتعاون الإلزامي من قبل الإدارات العامة معها. وتؤكد الدراسة أهمية تفعيل توصيات وتقارير هذه الهيئات، وعدم إبقائها حبيسة الأدرج، عبر إلزام السلطات التنفيذية والتشريعية باتخاذ إجراءات متابعة واضحة. كما يُستحسن تعزيز دور هذه الهيئات في المجال الوقائي، من خلال مراجعة نظم التعيين والترقية، وتقديم مقترحات إصلاحية تحدّ من فرص المحاباة وتضارب المصالح. إن فاعلية هذه الهيئات تُعدّ عنصراً حاسماً في بناء ثقة المجتمع بجديّة الدولة في مكافحة الفساد.

٦. ترسيخ الثقافة المؤسسية للنزاهة والمساءلة: تخلص الدراسة إلى أن النصوص القانونية والهيئات الرقابية، رغم أهميتها، لا تحقق أهدافها كاملة من دون ترسيخ ثقافة مؤسسية تؤمن بالنزاهة والمساءلة داخل الإدارة العامة. لذا توصي بضرورة إدماج قيم أخلاقيات الوظيفة العامة في برامج التدريب المستمر للموظفين، وفي مناهج إعداد القيادات الإدارية. كما ينبغي تشجيع الإبلاغ عن المخالفات من خلال حماية فعالة لكاشفي الفساد، ونشر الوعي بأهمية دورهم في حماية المصلحة العامة. إضافة إلى ذلك، يُستحسن اعتماد سياسات تحفيزية تكافئ السلوك الوظيفي النزاهة، ولا تقتصر على العقاب فقط. إن بناء هذه الثقافة يحد من الفساد قبل حدوثه، ويجعل الرقابة المؤسسية أكثر سهولة وفعالية، ويحوّل النزاهة من التزام مفروض إلى قناعة راسخة وسلوك يومي داخل الجهاز الإداري.

المصادر والمراجع

١. برهان رزيق، القرار الإداري وتمييزه عن قرار الإدارة، الطبعة الأولى، دار الحلبي، دمشق، ٢٠١٦. ص ٢٣٣.
٢. سري حارث عبد الكريم، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية دراسة مقارنة، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، ٢٠١٣. ص

٣. غازي إبراهيم الجنابي، مبادئ أساسية في قوانين الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والقضاء بغداد ٢٠١٥. ص ٢٠٤.
٤. عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة قانونية في الإطار الفلسفي الأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، (الطبعة الأولى)، بغداد، ٢٠١١. ص ١٩٠.
٥. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الحرية، بغداد، ٢٠٠٩. ص ٣٣٨.
٦. منير محمود الوتري، في القانون الإداري، الطبعة الأولى، مطبعة المعارف، بغداد.. ١٩٧٦. ص ١٨٧.
٧. جورج شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤. ص ١٨٧.
٨. الاستانبولي، محمود مهدي، (١٩٨٥)، كيف نربي أطفالنا مباحث مبسطة في التربية وعلم النفس تهم الآباء والأمهات المكتب الإسلامي، بيروت. ص ٢٤٧.
٩. العثيمين، فهد سعود (١٩٩٣م) أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، بيروت، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر. ص ٧١.
١٠. يوسف إلياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، (الطبعة الأولى)، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٤. ص ٢٩٩.
١١. سلمان غيلان العبودي عثمان (٢٠١١م) أخلاقيات الوظيفة العامة، بغداد، المكتبة الوطنية. ص ١٢٢.
١٢. عثمان، محمد مختار محمد، (١٩٨٥م). الجريمة التأديبية في القانون الإداري بغداد الدار العربية للطبع والنشر. ص ٢٠٢.
١٣. سامي جمال الدين، قضاء الملائمة والسلطة التقديرية للإدارة، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٤. ص ٢٦٠.
١٤. صلاح احمد السيد جودة، الصلاحية الأدبية والعلمية والجسمانية للتعيين في الوظائف العامة، دراسة مقارنة دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨. ص ٤٨.
١٥. نجاتي، محمد عثمان (٢٠٠٢) الحديث النبوي وعلم النفس، دار الشروق، بيروت. ص ٩٢.
١٦. زهير شكر، النظرية العامة للقضاء الدستوري، الجزء الأول دار بلال، بيروت، ط١، ٢٠١٤. ص ٢٦٨.
١٧. عبد الفتاح حسن مبادئ القانون الاداري الكويتي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت. ١٩٦٩. ص ٨٣.
١٨. علي زعرور، علم النفس في ميادينه وطرائفه، بيروت، مؤسسة عز الدين، ١٩٩٣. ص ٢٤٢.
١٩. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٦٤. ص ٢٧٤.
٢٠. عثمان منعم كاظم، انتهاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة المنصورة ٢٠١٦. ص ٢٠٩.
٢١. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤. ص ١٤٣.
٢٢. فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١. ص ٢٦٥.
٢٣. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الاداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥. ص ١٤٦.
٢٤. فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، بيروت، ١٩٨٦. ص ٢٦٣.
٢٥. أحمد، تاسوس محمد صالح، (٢٠١٨) محقق وواجبات الموظف العام في نطاق الوظيفة العامة دراسة مقارنة بين القانون الوضعي العراقي والفقهاء الإسلامي، رسالة ماجستير، جامعة وان يوز تحويل. ص ١٢٠.
٢٦. ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري (من دون طبعة)، دار المطبوعات الجامعية. الاسكندرية، ١٩٩٥. ص ١٧٣.
٢٧. محمد احمد عبد الإله محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها الموظف العام بين الحقوق والالتزامات، (الطبعة الأولى)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٢. ص ٣٤٩.
٢٨. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط١، بيروت: منشورات الحلبي ٢٠٠٧. ص ١١٤.
٢٩. المادة ١٠٢ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥: تعد المفوضية العليا لحقوق الانسان والمفوضية العليا المستقلة للانتخابات، وهيئة النزاهة، هيئات مستقلة تخضع لرقابة مجلس النواب، وتنظم اعمالها بقانون.
٣٠. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري الجزء الأول، من دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩. ص ٣٤٩.

٣١. طارق الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٧. ص ١١٤.
٣٢. أيوب علي مرهج، النظام التأديبي العام المنشورات الحقوقية، طبعة أولى، صادر، بيروت، ٢٠٠١. ص ٣٣٢.
٣٣. أحمد، حقوق وواجبات الموظف العام في نطاق الوظيفة العامة دراسة مقارنة بين القانون الوضعي العراقي والفقهاء الإسلاميين، ص ٨١.
٣٤. شفيق عبد المجيد الحديثي، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق، رسالة ماجستير في القانون من كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد الطبعة الأولى بغداد، ١٩٧٥. ص ٢٨٣.
٣٥. الأسدي، وآخرون، ١٩٩٧، بناء معيار لاختيار رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العراقية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد الثالث والعشرون بغداد، حزيران، ص ١٤٥.
٣٦. الدراجي، عبيد كاسم جبار، (٢٠١١) أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين، أطروحة دكتوراه، تخصص الإدارة العامة، جامعة سانت كليمينتس العالمية العراق. ص ٢٥٥.
٣٧. الطه، شهاب محمد محمود (٢٠٠٢)، المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات الإنتاجية في توفير مبدأ حماية المستخدم بالتطبيق على مجموعة من المنظمات العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل. ص ٣٢٧.
٣٨. خليفة عبد العزيز عبد المنعم، (٢٠١٠م) المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة الاسكندرية، منشأة المعارف. ص ١٧٠.
٣٩. الطماوي، سليمان (١٩٧٥م) الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة القاهرة: دار الفكر العربي. ص ٣٦.
٤٠. الخوري يوسف سعد الله، القانون الاداري، ج ٢، بيروت، صادر، ٢٠٠٣. ص ١٧١.

هوامش البحث

١. برهان رزيق، القرار الإداري وتمييزه عن قرار الإدارة، الطبعة الأولى، دار الحلبي، دمشق، ٢٠١٦. ص ٢٣٣.
٢. سرى حارث عبد الكريم، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية دراسة مقارنة، دار الشؤون الثقافية العامة، بغداد، ٢٠١٣. ص ١٠٧.
٣. غازي إبراهيم الجنابي، مبادئ أساسية في قوانين الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، مكتبة القانون والقضاء بغداد ٢٠١٥. ص ٢٠٤.
٤. عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة قانونية في الإطار الفلسفي للأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، (الطبعة الأولى)، بغداد، ٢٠١١. ص ١٩٠.
٥. المادة ٤ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١: يلتزم الموظف بالواجبات الآتية: أولاً: إداء أعمال وظيفته بنفسه بأمانة وشعور بالمسؤولية. ثانياً: التقيد بمواعيد العمل وعدم التغيب عنه إلا بأذن، وتخصيص جميع وقت الدوام الرسمي للعمل. ثالثاً: احترام رؤسائه والتزام الأدب واللياقة في مخاطبتهم وإطاعة أوامره المتعلقة بإداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والأنظمة والتعليمات، فإذا كان في هذه الأوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الأوامر الا اذا اكدتها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها. رابعاً: معاملة المرؤسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم. خامساً: احتام المواطنين وتسهيل انجاز معاملاتهم. سادساً: المحافظة على اموال الدولة التي في حوزته او تحت تصرفه واستخدامها بصورة رشيدة. سابعاً: كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها بحكم وظيفته او اثناءها اذا كانت سرية بطبيعتها او يخشى من افشائها الحاق الضرر بالدولة او بالاشخاص او صدرت اليه اوامر من رؤسائه بكتمتها ويبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له ان يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد احواله على التقاعد او انتهاء خدمته بأي وجه كان. ثامناً: المحافظة على كرامة الوظيفة العامة والابتعاد عن كل ما من شأنه المساس بالاحترام اللازم لها سواء اكان ذلك اثناء ادائه وظيفته ام خارج اوقات الدوام الرسمي. تاسعاً: الامتناع عن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة او ربح شخصي له او لغيره. عاشراً: إعادة ما يكون تحت تصرفه من ادوات او الآت الى المحل المخصص لها عند إنتهاء العمل اليومي الا اذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك. حادي عشر: مراعاة القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحريق. ثاني عشر: القيام بواجبات الوظيفة حسبما تقرره القوانين والأنظمة والتعليمات.

٦. المادة ٦ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١: أولاً: للموظف الذي يشغل احدى الوظائف التي تقع في حدود الدرجة السابعة من درجات قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ او ما يعادلها فما دون ان يشتغل خارج اوقات الدوام الرسمي لحسابه او لدى الغير بشرط ان يشعر دائرته بمحل وطبيعة عمله سنوياً وان لا يؤثر عمله خارج اوقات الدوام على واجبات وظيفته. ثانياً: للوزير المختص

او من يخوله ان يأذن للموظف من غير المشمولين بإحكام الفقرة (أولاً) من هذه المادة، بالإشتغال خارج أوقات الدوام الرسمي لمدة سنة قابلة للتجديد. ثالثاً : يستثنى من احكام هذه المادة الموظفون : أ- المعينون بمرسوم جمهوري. ب- منتسبو وزارة الخارجية. ج - العاملون في الخدمة الخارجية.

٧. ماهر صالح علاوي، الوسيط في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الحرية، بغداد، ٢٠٠٩. ص ٣٣٨.

٨. المادة ١٠ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١: أولاً : على الوزير أو رئيس الدائرة تأليف لجنة تحقيقية من رئيس وعضوين من ذوي الخبرة على أن يكون أحدهم حاصلًا على شهادة جامعية أولية في القانون. ثانياً : تتولى اللجنة التحقيق تحريراً مع الموظف المخالف المحال عليها ولها في سبيل أداء مهمتها سماع وتدوين أقوال الموظف والشهود والاطلاع على جميع المستندات والبيانات التي ترى ضرورة الاطلاع عليها، وتحرر محضراً تثبت فيه ما اتخذته من إجراءات وما سمعته من أقوال مع توصياتها المسببة، أما بعدم مساءلة الموظف وغلق التحقيق أو بفرض إحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وترفع كل ذلك إلى الجهة التي أحالت الموظف عليها. ثالثاً : إذا رأت اللجنة أن فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالتها إلى المحاكم المختصة. رابعاً : استثناء من أحكام الفقرتين (أولاً وثانياً) من هذه المادة للوزير أو رئيس الدائرة بعد استجواب الموظف المخالف أن يفرض مباشرة أيًا من العقوبات المنصوص عليها في الفقرات (أولاً وثانياً وثالثاً) من المادة (٨) من هذا القانون.

٩. المادة ١٧ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١: أولاً : للوزير ورئيس الدائرة سحب يد الموظف مدة لا تتجاوز (٦٠) يوماً إذا تراءى له أن بقاءه في الوظيفة مضر بالمصلحة العامة أو قد يؤثر على سير التحقيق في الفعل الذي أحيل من أجله على التحقيق ويعاد إلى نفس وظيفته بعد انتهاء المدة المذكورة إلا إذا كان هناك محذور، فينسب إلى وظيفة أخرى. ثانياً : للجنة أن توصي بسحب يد الموظف في أية مرحلة من مراحل التحقيق.

١٠. منير محمود الوتري، في القانون الإداري، الطبعة الأولى، مطبعة المعارف، بغداد.. ١٩٧٦. ص ١٨٧.

١١. المادة ٥٧ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص. ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أى عمل حزبي، أو سياسى داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات، أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية أو الترويج لها.

١٢. المادة ٥٨ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً. ولا يعفى الموظف من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس، بالرغم من تنبيهه كتابةً إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده. ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي.

١٣. المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: يكون الاختصاص بالتصرف في التحقيق على النحو الآتي: ١ - للرؤساء المباشرين الذين تُحدد السلطة المختصة، كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز عشرين يوماً في السنة وبما لا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة. ٢ - لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يجاوز أربعين يوماً في السنة ولا يزيد على خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة. ٣ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من (١) إلى (٥) من الفقرة الأولى من مادة (٦٠) من هذا القانون والبندين (١، ٢) من الفقرة الثانية من ذات المادة. ٤ - للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون. وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة.

١٤. المادة ٦٣ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف. ويجب

عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كل أجره حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه. وعلى المحكمة التأديبية أن تُصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها، فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً. فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جُوزى بجزء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جُوزى بجزء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جُوزى بجزء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر.

^{١٥}. جورجي شفيق ساري، المبادئ العامة للقانون الإداري، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤. ص ١٨٧.

^{١٦}. المادة ١١ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: ١- تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الثانية بالاختيار من بين موظفي الدرجتين الأولى والثانية من الفئة الثالثة الذين انهوا بنجاح دورة تدريبية في معهد الإدارة العامة ودرجت اسماؤهم في جدول الترفيع ويصنفون في الدرجة الأخيرة من الفئة ويحتفظون بحقهم في القدم المؤهل للترقية إذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم الأصلي. ويمكن لهيئة مجلس الخدمة المدنية ان تعفي من شرط الدورة التدريبية المذكورة الموظفين الذين انهوا بنجاح دورة تدريبية في الشؤون الادارية لا تقل مدتها عن ستة اشهر متواصلة في احد معاهد الادارة العامة في الخارج وكانوا موفدين الى هذه المعاهد بمنح تخصص وفقاً للاصول على ان يقترن هذا الاعفاء بموافقة مجلس الوزراء يمكن استثنائياً بقرار يصدر عن مجلس الوزراء ان يعين في احدى الوظائف المشار في المادة السابقة خريجو معاهد الادارة العامة في الخارج شرط ان يكونوا قد امضوا فيها مدة تسعة اشهر على الاقل من الدراسة المتواصلة في الشؤون الادارية المشابهة لبرنامج الدراسة المعتمد في معهد الادارة العامة في لبنان الذي يجمع بين التدريب النظري والعملي. ٢- يمكن ملء المراكز الفنية الشاغرة في الفئة الثانية عن طريق مباراة يحق الاشتراك فيها لموظفي الفئة الثالثة ولمرشحين من خارج الملاك، على ان يجيز نظام الوزارة ذلك او ان تقرر الامر هيئة مجلس الخدمة المدنية بناء على اقتراح الادارة المختصة ويشترط في المرشحين جميعاً، سواء اكانوا من الموظفين ام من خارج الملاك، ان يكونوا من حملة الشهادات الجامعية وان يكونوا من ذوي الخبرة في نوع العمل المطلوب في الادارة المختصة. ٣- تطبق احكام المادة (٨) من هذا المرسوم الاشتراعي على تنظيم المباراة المشار اليها في الفقرة السابقة من هذه المادة. ٤- يعين موظفو الفئة الثانية بمرسوم بعد موافقة هيئة مجلس الخدمة المدنية. ولا تطبق عليهم شروط التمرين.

^{١٧}. المادة ١٣ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: مفعول التعيين ونتائجه: ١- لا يعين احد الا في وظيفة شاغرة في الملاك، ومرصد لها اعتماد خاص في الموازنة، ووفقاً للاصول التي يحددها القانون. ٢- يجري التعيين في الدرجة الأخيرة من الفئة، الا في الحالات التي ينص فيها القانون على غير ذلك. ٣- يسري مفعول التعيين ابتداء من تاريخ مباشرة العمل. ولا يجوز ان يحدث اي مفعول رجعي. ٤- تبلغ نصوص التعيين الى مجلس الخدمة المدنية وديوان المحاسبة. ٥- اذا جرى التعيين في وظيفة غير شاغرة في الملاك او في وظيفة لم يرصد لها اعتماد خاص في الموازنة، يحظر على كل من المصفي والامر بالصرف تصفية النفقة الناجمة عنه وصرفها حتى ولو وردهما امر خطي بذلك. وعلى الامر بالصرف ان يبلغ الامر الى وزير المالية والى مجلس الخدمة المدنية لاجل العمل على الغاء نص التعيين. ٦- اذا كان التعيين مخالفاً للاصول القانونية، فيعتبر غير نافذ، ولا يترتب لصاحب العلاقة اي حق مكتسب من جرائه حتى يستصدر من المرجع القضائي المختص قراراً مبرماً بقانونيته.

^{١٨}. المادة ١٤ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: واجبات الموظفين: يتوجب على الموظف بوجه عام: ١- ان يستوحي في عمله المصلحة العامة دون سواها، ويسهر على تطبيق القوانين والانظمة النافذة دون اي تجاوز او مخالفة او اهمال. ٢- ان يخضع لرئيسه المباشر وينفذ اوامره وتعليماته الا اذا كانت هذه الاوامر والتعليمات مخالفة للقانون بصورة صريحة واضحة. وفي هذه الحالة، على الموظف ان يلفت نظر رئيسه خطياً الى المخالفة الحاصلة ولا يلزم بتنفيذ هذه الاوامر والتعليمات الا اذا اخذها الرئيس خطياً، وله أن يرسل نسخاً عن المراسلات الى ادارة التفتيش المركزي. ٣- ان يتحمل شخصياً مسؤولية الاوامر والتعليمات التي يعطيها رؤوسيه. ٤- ان ينجز معاملات اصحاب المصالح بسرعة ودقة واخلاص ضمن حدود اختصاصه. ٥- ان يتخلى كلياً، في حال انتمائه الى الاحزاب او الهيئات او المجالس او الجمعيات السياسية او الطائفية ذات الطابع السياسي، عن اية مهمة او اية مسؤولية في هذه الاحزاب او الهيئات او المجالس او الجمعيات.

١٩. المادة ٦٠ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: مفعول القرارات الصادرة عن مجالس التأديب: ١- تنفيذ العقوبات التي تفرضها مجالس التأديب فوراً بدون مرسوم أو قرار. ٢- لا يجوز العفو عن العقوبات التي تفرضها مجالس التأديب. ٣- لا يجوز ان يعاد الى الخدمة في اي دائرة من دوائر الدولة او البلديات او المؤسسات العامة، الموظف المحكوم بالصرف من الخدمة او بالعزل.
٢٠. الاستانبولي، محمود مهدي، (١٩٨٥)، كيف نربي أطفالنا مباحث مبسطة في التربية وعلم النفس تهم الآباء والأمهات المكتب الإسلامي، بيروت. ص ٢٤٧.
٢١. العثيمين، فهد سعود (١٩٩٣م) أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، بيروت، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر. ص ٧١.
٢٢. يوسف إلياس، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني، (الطبعة الأولى)، دار التقني للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٨٤. ص ٢٩٩.
٢٣. مادة ٢٢ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١: لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب كان، أو إعارته أو نقله، من مساءلته وفقاً لأحكام هذا القانون.
٢٤. سلمان غيلان العبودي عثمان (٢٠١١م) أخلاقيات الوظيفة العامة، بغداد، المكتبة الوطنية. ص ١٢٢.
٢٥. مادة ١٩ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١: أولاً: إذا فصل أو عزل الموظف مسحوب اليد فلا يدفع له شيء من الراتب الموقوف بصرف النظر عما إذا كان فصله أو عزله يستند إلى هذا القانون أو أي قانون آخر. ثانياً: إذا عوقب الموظف مسحوب اليد بعقوبة إنقاص الراتب أو تنزيل الدرجة فتتخذ العقوبة من تاريخ سحب يده ويدفع له الباقي من أنصاف رواتبه. ثالثاً: إذا أسفرت نتيجة التحقيق أو المحاكمة عن براءة الموظف أو الإفراج عنه أو معاقبته بغير العقوبات الوارد ذكرها في الفقرة (ثانياً) من هذه المادة فتدفع له الأنصاف الموقوفة من راتبه. رابعاً: إذا توفي الموظف مسحوب اليد قبل صدور قرار قطعي في التحقيق أو المحاكمة، فتؤول أنصاف رواتبه الموقوفة إلى من له حق استيفاء الحقوق التقاعدية وفق أحكام قانون التقاعد المدني، وفي حالة عدم وجودهم فتؤول إلى ورثته.
٢٦. المادة ١٠٢ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥: تعد المفوضية العليا لحقوق الانسان والمفوضية العليا المستقلة للانتخابات، وهيئة النزاهة، هيئات مستقلة تخضع لرقابة مجلس النواب، وتنظم اعمالها بقانون.
٢٧. عثمان، محمد مختار محمد، (١٩٨٥م). الجريمة التأديبية في القانون الإداري بغداد الدار العربية للطبع والنشر. ص ٢٠٢.
٢٨. المادة ٥٧ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: يتعين على الموظف الالتزام بأحكام هذا القانون ولائحته التنفيذية وغيرهما من القوانين واللوائح والقرارات والتعليمات المنفذة لها، وما يصدر عن الجهاز من قرارات تنظيمية أو تعليمات أو نشرات أو كتب دورية في هذا الشأن، ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية الصادرة من الوزير المختص. ويحظر على الموظف بصفة خاصة مباشرة الأعمال التي تتنافى مع الحيادة، والتجرد، والالتزام الوظيفي أثناء ساعات العمل الرسمية، أو ممارسة أي عمل حزبي، أو سياسي داخل مكان عمله، أو بمناسبة تأديته لهذا العمل، أو القيام بجمع تبرعات، أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية، أو نشر الدعاية أو الترويج لها.
- المادة ٥٨ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: كل موظف يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبياً. ولا يعفى الموظف من الجزاء استناداً إلى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكاب المخالفة كان تنفيذياً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس، بالرغم من تنبيهه كتابةً إلى المخالفة، وفي هذه الحالة تكون المسؤولية على مصدر الأمر وحده. ولا يسأل الموظف مدنياً إلا عن خطئه الشخصي.
- المادة ٥٩ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: لا يجوز توقيع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه كتابةً، وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً. ومع ذلك، يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء.
- المادة ٦٠ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي الوظائف القيادية، وكذا تختص دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للوحدة أو المساس بها. كما تتولى التحقيق في المخالفات الأخرى التي تحال إليها ويكون لها بالنسبة لهذه المخالفات السلطات المقررة للسلطة المختصة في توقيع الجزاءات والحفظ. وعلى

الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجرّيه من تحقيق في واقعة ما أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها، ويقع باطلاً كل إجراء أو تصرف يخالف ذلك.

المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: الجزاءات التي يجوز توقيعها على الموظف هي: ١ - الإنذار. ٢ - الخصم من الأجر لمدة أو مدد لا تتجاوز ستين يوماً في السنة. ٣ - الوقف عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع خصم نصف الأجر الكامل. ٤ - تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد على سنتين. ٥ - خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة. ٦ - خفض إلى وظيفة في المستوى الأدنى مباشرة مع خفض الأجر إلى القدر الذي كان عليه قبل الترقية. ٧ - الإحالة إلى المعاش. ٨ - الفصل من الخدمة. أما الجزاءات التي يجوز توقيعها على شاغلي الوظائف القيادية هي: ١ - التنبيه. ٢ - اللوم. ٣ - الإحالة إلى المعاش. ٤ - الفصل من الخدمة. وللسلطة المختصة بعد توقيع جزاء تأديبي على أحد شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية تقدير مدى استمراره في شغل تلك الوظيفة. وتحتفظ كل وحدة في حساب خاص بحصيلة جزاءات الخصم الموقعة على العاملين ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية، أو الثقافية، أو الرياضية للعاملين طبقاً للشروط والأوضاع التي تُحددها السلطة المختصة.

المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: يكون الاختصاص بالتصرف في التحقيق على النحو الآتي: ١ - للرؤساء المباشرين الذين تُحددهم السلطة المختصة، كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يتجاوز عشرين يوماً في السنة وبما لا يزيد على ثلاثة أيام في المرة الواحدة. ٢ - لشاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية كل في حدود اختصاصه، حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من الأجر، بما لا يتجاوز أربعين يوماً في السنة ولا يزيد على خمسة عشر يوماً في المرة الواحدة. ٣ - للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في البنود من (١) إلى (٥) من الفقرة الأولى من مادة (٦٠) من هذا القانون والبندين (١، ٢) من الفقرة الثانية من ذات المادة. ٤ - للمحكمة التأديبية المختصة توقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في هذا القانون. وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها الموظف هي المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقاً لأحكام هذا القانون عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة.

المادة ٦٣ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف. ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كل أجره حتى تقرر المحكمة ما يُتبع في شأنه. وعلى المحكمة التأديبية أن تُصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها، فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً. فإذا برىء الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جُوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جُوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يُتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جُوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر.

المادة ٦٤ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: كل موظف يُحبس احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي يُوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس احتياطياً أو تنفيذياً لحكم جنائي غير نهائي، ويحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذياً لحكم جنائي نهائي. (٢) وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يُعرض أمره عند عودته إلى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يُتبع في شأن مسؤوليته التأديبية.

المادة ٦٥ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: لا يجوز ترقية الموظف المُحال إلى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو الموقوف عن العمل مدة الإحالة أو الوقف، وفي هذه الحالة تحجز وظيفة للموظف. وإذا بُرئ الموظف المُحال، أو قضى بحكم نهائي بمعاقبته بالإنذار أو الخصم من الأجر لمدة تزيد عن عشرة أيام وجب ترقيته اعتباراً من التاريخ الذي كانت ستتم فيه الترقية لو لم يُحل إلى المحاكمة، ويُمنح أجر الوظيفة المرقى إليها من هذا التاريخ. وفي جميع الأحوال، لا يجوز تأخير ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين.

المادة ٦٦ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بُدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته. ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة للدولة

إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها. ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تتجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة، وذلك مع عدم الإخلال بالعقوبات الجنائية والتزامه برد قيمة الحق، واستثناءً من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تستوفى الغرامة المشار إليها بالفقرة السابقة من المعاش بما لا يجاوز ربعه، أو بطريق الحجز الإداري.

المادة ٦٧ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على الموظف بانقضاء الفترات الآتية: ١ - سنة في حالة الإنذار والتنبيه والخصم من الأجر مدة لا تزيد على خمسة أيام. ٢ - سنتان في حالة اللوم، والخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام وحتى خمسة عشر يوماً. ٣ - ثلاث سنوات في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة عشر يوماً وحتى ثلاثين يوماً. ٤ - أربع سنوات بالنسبة إلى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة إلى المعاش. وتحسب فترات المحو اعتباراً من تاريخ توقيع الجزاء. ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له. وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات المحو. المادة ٦٨ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للموظف الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة. وتتقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة، وتسرى المدة من جديد ابتداءً من آخر إجراء وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقيين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة. ومع ذلك إذا شكل الفعل جريمة جنائية، فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية.

المادة ٦٩ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: تنتهى خدمة الموظف لأحد الأسباب الآتية: ١ - بلوغ سن الستين بمراعاة أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، ويجوز بقرار من رئيس الجمهورية لاعتبارات يقدرها مد الخدمة لشاغلي الوظائف القيادية لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات. ٢ - الاستقالة. ٣ - الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة. ٤ - فقد الجنسية، أو انتفاء شرط المعاملة بالمثل بالنسبة لرعايا الدول الأخرى. ٥ - الانقطاع عن العمل بدون إذن خمسة عشر يوماً متتالية ما لم يقدم خلال الخمسة عشر يوماً التالية ما يثبت أن الانقطاع كان بعذر مقبول. ٦ - الانقطاع عن العمل بدون إذن ثلاثين يوماً غير متصل في السنة. ٧ - عدم اللياقة للخدمة صحياً بقرار من المجلس الطبي المختص. ٨ - الالتحاق بخدمة جهة أجنبية بغير ترخيص من حكومة جمهورية مصر العربية. ٩ - الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار. ١٠ - الوفاة، وفي هذه الحالة يُصرف ما يعادل الأجر الكامل لمدة شهرين لمواجهة نفقات الجنازة وذلك للأرمل أو لأرشد الأولاد أو لمن يثبت قيامه بتحمل هذه النفقات. ١١ - الفصل بغير الطريق التأديبي، وفقاً لأحكام القوانين المنظمة لذلك. (١) وتُبين اللائحة التنفيذية قواعد وإجراءات إنهاء الخدمة لهذه الأسباب.

المادة ٧٠ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: للموظف الذى جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته للمعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، ويتعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب وفقاً لما تحدده اللائحة التنفيذية، وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتى: ١ - إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى عشرين عاماً ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة، فيعتبر مُرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته للمعاش، وتُسوى حقوقه التأمينية بعد ترفيقته على أساس مدة اشتراكه فى نظام التأمين الاجتماعى مضافاً إليها خمس سنوات. ٢ - إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين وجاوزت مدة اشتراكه فى التأمينات الاجتماعية عشرين عاماً، فتُسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه فى التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل. ولا يجوز تعيين من يُحال للمعاش المبكر وفقاً لأحكام هذه المادة فى أى من الوحدات الخاضعة لأحكام هذا القانون.

المادة ٧١ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: يستحق الموظف عند انتهاء خدمته مقابلاً عن رصيد إجازاته الاعتيادية الذى تكوّن قبل العمل بأحكام القانون ولم يستفدها قبل انتهاء خدمته. ويحسب المقابل النقدي على أساس الأجر الأساسى مضافاً إليه العلاوات الخاصة التى كان يتقاضاها حتى تاريخ العمل بهذا القانون.

٢٩. سامي جمال الدين، قضاء الملائمة والسلطة التقديرية للإدارة، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٤. ص ٢٦٠.
٣٠. صلاح احمد السيد جودة، الصلاحية الأدبية والعلمية والجسمانية للتعيين في الوظائف العامة، دراسة مقارنة دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨. ص ٤٨.

٣١. المادة ٥٦ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: المرجع الذي يعود اليه حق فرض العقوبات المسلكية: ١- يحق لرئيس الدائرة ان يفرض عقوبة التأنيب وعقوبة حسم الراتب لمدة لا تتجاوز ثلاثة ايام. ٢- يحق للمدير ورئيس المصلحة والقائمقام ان يفرضوا عقوبة التأنيب وعقوبة حسم الراتب لمدة لا تتجاوز العام ايام بناء على اقتراح الرئيس المباشر للموظف. ٣- يحق للمدير والمحافظ ان يفرضوا عقوبة التأنيب وعقوبة حسم الراتب لمدة لا تتجاوز عشرة ايام وذلك بناء على اقتراح خطي من الرئيس المباشر للموظف. ٤- يحق للوزير بناء على اقتراح المدير العام او رئيس ادارة التفتيش المركزي ان يفرض على الموظف اية عقوبة من الدرجة الاولى على ان العقوبة الثالثة منها لا تقرض الا بعد توجيه تأنيبين متتاليين للموظف خلال سنة. ٥- يحق لمجلس التأديب فرض اية عقوبة من عقوبات الدرجة الثانية كما يحق له ان يفرض اية عقوبة من الدرجة الاولى فيما اذا تبين له ان الموظف لا يستحق عقوبة اشد. ٦- يحق لكل مرجع من المراجع المذكورة في الفقرات الثلاث الاولى من هذه المادة، بعد ان يكون قد اتخذ العقوبة الداخلة في نطاق صلاحيته، ان يقترح على المرجع الذي يعلوه اتخاذ عقوبة اشد.

المادة ٥٧ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: تأليف مجلس التأديب: ١- مجالس التأديب ثلاثة: مجلس لموظفي الفئة الاولى والثانية وللمفتشين العاميين والمفتشين التابعين ادارة التفتيش المركزي، ومجلس لموظفي السلك الخارجي من اية فئة كانوا، ومجلس للموظفين الاخرين من اي سلك واية فئة، باستثناء الحالات التي نص فيها القانون على مجالس تأديب خاصة. ٢- يتألف مجلس التأديب الخاص بموظفي الفئتين الاولى والثانية، والمفتشين العاميين والمفتشين التابعين ادارة التفتيش المركزي، من هيئة مجلس الخدمة المدنية ومن قاض من الفئة الثانية على الاقل تنتدبه وزارة العدالة، ومن موظف من رتبة الموظف المحال على مجلس التأديب ينتدبه رئيس مجلس الوزراء ويقوم بوظيفة مفوض الحكومة رئيس ادارة التفتيش المركزي، اذا كان المجلس التأديبي يحاكم موظفا من الفئة الاولى، اما اذا كان المجلس يحاكم موظفا من غير الفئة الاولى فيقوم بهذه الوظيفة مفتش عام ينتدبه رئيس ادارة التفتيش المركزي لهذا الغرض. ٣- يعين بمرسوم مجلس تأديبي خاص لمحاكمة موظفي السلك الخارجي. ٤- يتألف المجلس التأديبي لسائر الموظفين بمرسوم لمدة سنة بناء على انتهاء رئيس مجلس الخدمة المدنية، من رئيس قاض من الفئة الثانية تنتدبه وزارة العدالة، وثلاثة موظفين من الفئة الثانية وموظف من رتبة الموظف المحال على مجلس التأديب. ويكون له هيئتان اصلية واحتياطية. ويقوم بوظيفة مفوض الحكومة لديه رئيس ادارة التفتيش المركزي او مفتش عام او مفتش ينتدبه لهذا الغرض. ٥- اذا احيل على مجالس التأديب عدة موظفين من فئات مختلفة بسبب قضية واحدة، فان المجلس الصالح لمحاكمة اعلام فئة يحاكم الباقيين. ٦- يلحق بكل مجلس تأديب كاتب من ادارة التفتيش المركزي ينتدبه رئيسها.

المادة ٥٨ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: كيفية الاحالة على مجلس التأديب: ١- يحال الموظف على مجلس التأديب بمرسوم او بقرار من السلطة التي لها حق التعيين. ويحال ايضا بقرار من هيئة التفتيش المركزي. ٢- يمكن ان ينص المرسوم او القرار القاضي بالاحالة على مجلس التأديب على توقيف الموظف عن العمل. ويظل الموظف موقوفا الى ان يبيت مجلس التأديب في امره او يعود المرجع الذي أحاله على التأديب عن قرار الاحالة. ٣- يحق للوزير ان يوقف عن العمل موظفي الفئة الثانية وما دونها قبل احالتهم على مجلس التأديب، لمدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما. فان لم يحالوا على مجلس التأديب في نهاية هذه المدة اعيدت رواتبهم اليهم بكاملها.

المادة ٥٩ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: اصول المحاكمة في مجالس التأديب: ١- يدرس مفوض الحكومة ملف القضية، ويطلب من الموظف جميع الايضاحات التي يعتبرها لازمة، ثم ينظم مطالعة يرسلها مع الملف الى رئيس مجلس التأديب خلال شهر من تسلمه الملف. ٢- يدعو الرئيس مجلس التأديب الى الاجتماع خلال اسبوع من تاريخ تسلمه الملف. ٣- اجتماعات مجلس التأديب سرية، ولا تعتبر صحيحة الا اذا حضرها جميع الاعضاء، على ان يستعاض عن العضو المتغيب بعضو من الهيئة الاحتياطية او العكس بالعكس. ٤- يحق للموظف ان يطلع على كامل الاوراق المتعلقة به، وان يستنسخ منها ما يراه لازما للدفاع عن نفسه، وان يستعين بمحام واحد او بموظف واحد من رتبته اثناء مثوله امام المجلس. ٥- على الموظف ان يحضر الجلسات بالذات، واذا تغيب يبلغ ثانياً. فاذا لم يحضر نظر المجلس في القضية بالاستناد الى التحقيق واعتبر قراره وجاهيا. ٦- على المجلس ان يبيت القضية خلال شهرين على الاكثر من تاريخ ايداع رئيسه مطالعة مفوض الحكومة. ٧- لا يمكن الرجوع عن مرسوم او قرار الاحالة على مجلس التأديب بعد ان يكون مفوض الحكومة قد احال الملف على رئيس المجلس. ٨- لا يجوز ان تقرض اكثر من عقوبة واحدة على الموظف نفسه في القضية نفسها ما لم تكن العقوبة الثانية صادرة عن مجلس التأديب او عن رئيس اعلى، وفي هذه الحالة تلغى العقوبة الاولى. ٩- يتخذ المجلس قرارات معللة باكثرية الاصوات. ١٠- لا تأثير للاستقالة على ملاحقة الموظف تأديبيا.

المادة ٦٠ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: مفعول القرارات الصادرة عن مجالس التأديب: ١- تنفذ العقوبات التي تفرضها مجالس التأديب فوراً بدون مرسوم أو قرار. ٢- لا يجوز العفو عن العقوبات التي تفرضها مجالس التأديب. ٣- لا يجوز ان يعاد الى الخدمة في اي دائرة من دوائر الدولة او البلديات او المؤسسات العامة, الموظف المحكوم بالصرف من الخدمة او بالعزل.

المادة ٦١ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: ١- يحال امام القضاء الجزائي الموظف الذي يتبين ان الاعمال المنسوبة اليه تشكل جرماً يعاقب عليه قانون العقوبات وغيره من القوانين النافذة. ٢- اذا كان الجرم ناشئاً عن الوظيفة لا يجوز ملاحقة الموظف جزائياً الا بناء على موافقة الادارة التي ينتمي اليها. لا تحرك دعوى الحق العام بواسطة الادعاء الشخصي. ٣- تتقدم النيابة العامة من المرجع المختص المحدد قانوناً بطلب يرمي لاخذ موافقته على ملاحقة الموظف مرفقاً بالملف. على المرجع المختص المحدد قانوناً ان يبت بالطلب، بقرار معلل، خلال مهلة خمسة عشر يوم عمل تلي ورود الطلب الى الادارة، ويعتبر انقضاء هذه المهلة دون البت به موافقة ضمنية عليه. ان قرار المرجع المختص القاضي بمنح الاذن بالملاحقة لا يقبل اي طريق من طرق الطعن. ٤- اذا رفض المرجع المختص المحدد قانوناً طلب النيابة العامة باعطاء الاذن بالملاحقة، جاز للنيابة العامة، في مهلة خمسة عشر يوماً من تبليغها قرار الرفض، عرض الامر على النائب العام لدى محكمة التمييز الذي يبت به، بقرار معلل يبلغ الى المعنيين، ضمن مهلة مماثلة، ويعتبر انقضاء هذه المهلة دون البت بالموافقة، موافقة ضمنية على الملاحقة. ٥- يبقى رئيس وعضوي كل من هيئة مجلس الخدمة المدنية والتفتيش المركزي والهيئة العليا للتأديب خاضعين للاحكام القانونية الخاصة بهم. ٦- ان دعوى الحق العام مستقلة عن الدعوى التأديبية ولا تحول اقامة دعوى الحق العام دون اقامة الدعوى التأديبية والسير بها والحكم فيها.

المادة ٦٢ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: المسؤولية المدنية: اذا اتى الموظف عملاً مضراً بالغير اثناء ممارسته الوظيفة او بسبب ممارسته اياها كانت الدولة مسؤولة تجاه الغير عن عمل الموظف وللدولة في حالة الحكم عليها بالاعطال والضرر ان تعود على الموظف اذا تراءى لها انه ارتكب خطأ جسيماً كان من السهل تلافيه.

المادة ٦٣ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: الحالات التي تنتهي فيها الخدمة: تنتهي خدمة الموظف ويخرج نهائياً من الملاك في كل من الحالات التالية: ١- الاستقالة. ٢- الصرف من الخدمة او الاحالة على التقاعد. ٣- العزل.

المادة ٦٤ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: الاستقالة بناء على طلب الموظف: ١- للموظف ان يقدم استقالته خطياً الى الادارة التي ينتمي اليها. وعليه ان يثابر على القيام بوظيفته الى ان تبت الادارة في طلبه. ٢- تبت في طلب الاستقالة السلطة التي لها حق التعيين. وان لم ترفض الاستقالة في غضون شهرين من تاريخ تقديمها، اعتبرت مقبولة حكماً. ٣- لا يجوز الرجوع عن المرسوم او القرار القاضي بقبول الاستقالة او تعديله بعد صدوره. ٤- لا يستفيد الموظف المستقيل من حقوقه في معاش التقاعد او تعويض الصرف، بل تدفع له المحسومات التقاعدية المقطوعة من رواتبه. ٥- لا يجوز اعادة الموظف المستقيل الى الخدمة الا اذا توفرت فيه جميع شروط التعيين باستثناء شرط السن. ويعاد في هذه الحال الى رتبته ودرجته السابقتين على ان يعيد دفعة واحدة الى الخزينة كامل المبالغ التي تقاضاها بموجب الفقرة السابقة.

المادة ٦٥ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: الحالات التي يعتبر فيها الموظف مستقيلاً: ١- يعتبر مستقيلاً: أ- الموظف المعين او المنقول الذي لا يتسلم وظيفته بدون سبب مشروع خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه المرسوم او القرار القاضي بتعيينه او بنقله. ب- الموظف الذي ينقطع عن عمله بدون اجازة قانونية ولا يستأنف عمله خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انقطاعه عن العمل. ج- الموظف الذي لا يستأنف عمله بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على تاريخ انتهاء اجازته. د- الموظف الذي يضرب عن العمل. ويجوز في هذه الحالة تعيين بديلاً عنه ممن تتوفر فيهم شروط التعيين للوظيفة التي كان يشغلها باستثناء شرط المباراة. ٢- تكرر الاستقالة في الحالات الانفة الذكر بمرسوم او بقرار صادر عن السلطة التي لها حق التعيين. ٣- تطبق على الموظف المعتبر مستقيلاً احكام الفقرتين ٣ و ٤ من المادة السابقة. لا يجوز اعادة الموظف المعتبر مستقيلاً الى الخدمة الا اذا توفرت فيه جميع شروط التعيين، باستثناء شرط السن على ان لا يقل الفرق، في مطلق الاحوال، بين سنه و سن التقاعد المحددة للوظيفة المرشح لها عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش تقاعدي. يعين الموظف المعتبر مستقيلاً والمعاد الى الخدمة في الدرجة الاخيرة من الرتبة الاخيرة في الفئة.

المادة ٦٦ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: الاحالة على التقاعد والصرف من الخدمة: ١- ان الاحالة على التقاعد هي انتهاء خدمة الموظف واخراجه نهائياً من الملاك، على ان يخصص له معاش تقاعد يطبق هذا التدبير على الموظفين الذين بلغوا سناً معينة

وقضوا في الخدمة المدة القانونية وفقا لاحكام القوانين النافذة.٢- الصرف من الخدمة هو انتهاء خدمة الموظف واخراجه نهائيا من الملاك, على ان يعطي تعويض صرف ويطبق هذا التدبير على الموظفين الذين لا يتقاضون معاشا تقاعديا, اما لانهم غير خاضعين لشرعة التقاعد, او لانهم لا تتوفر فيهم الشروط المفروضة للحصول على معاش تقاعدي, بالرغم من خضوعهم لشرعة التقاعد. ٣- يحال الموظف على التقاعد, او يصرف من الخدمة, بمرسوم او بقرار من السلطة التي لها حق التعيين. وتعتبر خدمته منتهية حكما عند بلوغه السن القانونية او في اليوم التالي لابلاغه المرسوم او القرار او منذ تاريخ انقطاعه الفعلي عن العمل فيما اذا انتهت خدمته قبل بلوغه حد السن. ٤- لا يجوز اعادة الموظف الى الخدمة, ولو بصورة مؤقتة, اذا كان قد صرف او احيل على التقاعد بحكم من المجلس التأديبي او لبلوغه السن القانونية. ويجوز اعادته في الاحوال الاخرى على ان يكون مستوفيا شروط التعيين باستثناء شرط السن, فيعاد الى رتبته ودرجته السابقتين فاذا كان قد تقاضى تعويض صرف فلا تضم خدماته السابقة الى خدماته الجديدة الا اذا اعاد تعويض الصرف , دفعة واحدة, الى الخزينة قبل استلام وظيفته الجديدة. اما اذا كان يتقاضى معاش التقاعد فيوقف صرف هذا المعاش له. ٥- اذا عين الموظف المتقاعد في مؤسسة عامة تابعة للدولة او البلديات فلا يجوز له ان يتقاضى من هذه المؤسسة سوى الفرق بين معاش التقاعد وراتب الوظيفة التي يعين فيها. واذا كان الموظف قد استفاد من تعويض الصرف بدلا من معاش التقاعد, فلا يجوز له ان يتقاضى من المؤسسة المذكورة سوى الفرق بين معاش التقاعد محسوبا على اساس الخدمات التي من اجلها قبض تعويض الصرف وراتب الوظيفة التي يعين فيها.

المادة ٦٧ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: اسباب الصرف من الخدمة والاحالة على التقاعد: يصرف الموظف من الخدمة او يحال على التقاعد في الاحوال التي ينص عليها القانون, او بقرار من مجلس التأديب , او في كل من لاحوال التالية: - بلوغ السن القانونية. - الغاء الوظيفة. - عدم الكفاءة المسلكية. - اعادة تنظيم الدوائر.

المادة ٦٨ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: ١- يحال حكما على التقاعد او يصرف من الخدمة كل موظف اكمل الرابعة والستين من عمره. ٢- اما الذين يقومون باعمال تتطلب جهودا جسدية غير عادية فيحالون حكما على التقاعد او يصرفون من الخدمة عند اكمالهم الستين من العمر تحدد هذه الوظائف بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء بناء على اقتراح مجلس الخدمة المدنية خلال ستة اشهر من تاريخ العمل بهذا المرسوم الاشتراعي ويحالون حكما على التقاعد او يصرفون من الخدمة اذا انقضى على تاريخ دخولهم الخدمة اربعون سنة للمعنيين بعد ١٣ كانون الثاني ١٩٥٥, واثنان واربعون سنة للمعنيين قبل هذا التاريخ يؤخذ بعين الاعتبار لاجل الاحالة على التقاعد حكما بسبب اقصاء المدة المنصوص عنها في المادة ٦٨ من المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ تاريخ ١٩٥٩/٦/١٢ تاريخ دخول الموظف لأول مرة في خدمة الادارات العامة سواء كانت هذه الخدمة عن طريق التعيين الدائم او المؤقت او الاستخدام او التعاقد وان لم تعتمد هذه الخدمات لحساب معاش التقاعد او تعويض الصرف. ٣- تجري الاحالة على التقاعد او الصرف من الخدمة بقرار من هيئة مجلس الخدمة المدنية, بعد استطلاع رأي الادارة المختصة ووزارة المالية. ٤- ينقطع حكما عن العمل الموظف المنتهية خدمته بسبب بلوغه السن القانونية او قضائه في الخدمة المدة القانونية. واذا استمر في العمل لا يترتب له اي اجر او راتب او تعويض او بدل اتعاب عن الخدمات التي يؤديها بعد بلوغه حد السن او حد المدة القانونية للخدمة ويتعرض للملاحقة الجزائية. ٥- لا يجوز التعاقد مع الموظف المحال على التقاعد او المصروف من الخدمة بسبب بلوغه السن القانونية المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي او قضائه في الخدمة المدة القصوى لنهاية الخدمة المنصوص عليها في هذا المرسوم الاشتراعي, كما لا يجوز استخدامه للعمل في اية ادارة عامة او مؤسسة عامة او بلدية. ٦- يستثنى من احكام الفقرة الخامسة افراد الهيئة التعليمية في الجامعة اللبنانية الحائزون رتبة استاذ او من تتوفر فيهم شروط رتبة الاستاذ والذين يمكن للجامعة اللبنانية ان تتعاقد معهم للاشراف على اعداد اطروحات الدكتوراه اللبنانية في مختلف حقول الاختصاص فيها اعتبارا من بلوغهم السن القانونية ولغاية اكمالهم الثامنة والستين من العمر. وذلك بعد اخذ موافقة مجلس الوزراء المسبقة على اقتراحات الجامعة اللبنانية.

المادة ٦٩ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: الانهاء الاختياري للخدمة: "الموظف الذي بلغت خدماته الفعلية في الملاكات الدائمة عشرين سنة على الاقل ان يطلب صرفه من الخدمة او احواله على التقاعد. تقبل السلطة الصالحة للتعيين طلب انتهاء الخدمة بعد موافقة مجلس الخدمة المدنية. في حال رفض مجلس الخدمة المدنية الطلب يعرض الموضوع على مجلس الوزراء لاتخاذ القرار المناسب بشأنه, وفي حال رفضه, يمكن للحكومة بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ان تمنح الموظف حق استيفاء ٥٠٪ من قيمة تعويض الصرف المستحق له بتاريخ تقديم الطلب, شرط: ١- ان يخصص المبلغ لتملك عقار او اكثر او لانشاء بناء او لاكماله. ٢- ان تحصر ممارسة حق الموظف

باستيفاء القسم المذكور من تعويض الصرف بمرة واحدة. ٣- ان توضع اشارة تأمين اولى على العقار لمصلحة الدولة حفظا لحقوقها تجاه الموظف. تسقط اشارة التامين حكما عند تسديد كامل المبلغ او بعد مرور سنة من تاريخ انتهاء خدمة الموظف واستيفاء الادارة لكامل حقوقها.

٣٢. المادة ١٦ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: احكام عامة: ١- لكل درجة راتب يحدد بالقانون. ٢- تصفى الرواتب وتوابعها مشاهرة عند استحقاقها. وتحسب جميع الاشهر بلا استثناء ثلاثين يوما اعتبارا من اول يوم فيها. ٣- لا يجوز التسليف على الرواتب قبل استحقاقها. ٤- لا يجوز لاحد ان يتقاضى راتب وظيفه ما لم يكن معيناً بصورة قانونية فيها وقائماً فعلياً بمهامها، مع مراعاة الاحوال الخاصة المنصوص عليها في القانون. ويعتبر الرؤساء المباشرين مسؤولين شخصياً عن دفع رواتب الموظفين الذين لا يقومون بالفعل بمهام وظائفهم. ٥- لا يجوز الجمع بين راتبين.

٣٣. المادة ١٧ من نظام الموظفين المرسوم الاشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩: شروط استحقاق الراتب: ١- يستحق راتب الموظف الجديد اعتباراً من تاريخ مباشرته العمل. ٢- اذا كان مقر الوظيفة خارج لبنان، يستحق راتب الموظف من تاريخ مغادرته الاراضي اللبنانية الى مقر وظيفته بموجب التعليمات المعطاة له، ما لم يكن قد استقبلي موقتا في الدوائر المركزية بقرار من الوزير لتأمين عمل معين خلال مدة لا تتجاوز الشهرين، فيستحق الراتب اعتباراً من تاريخ مباشرته هذا العمل. ٣- يستحق الراتب الجديد للموظف المرقى اعتباراً من اول الشهر الذي يلي الشهر الذي حصلت فيه الترقية. ٤- يستحق الراتب الجديد للموظف المرفوع من فئة الى فئة اعتباراً من تاريخ صدور المرسوم او القرار القاضي بترقيعه. ٥- يستحق الراتب الجديد للموظف الذي يحكم عليه بتنزيل الرتبة او الدرجة اعتباراً من تاريخ ابرام الحكم.

٣٤. نجاتي، محمد عثمان (٢٠٠٢) الحديث النبوي وعلم النفس، دار الشروق، بيروت. ص ٩٢.

٣٥. زهير شكر، النظرية العامة للقضاء الدستوري، الجزء الأول دار بلال، بيروت، ط ١، ٢٠١٤. ص ٢٦٨.

٣٦. عبد الفتاح حسن مبادئ القانون الاداري الكويتي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت. ١٩٦٩. ص ٨٣.

٣٧. علي زعرور، علم النفس في ميادينه وطرانقه، بيروت، مؤسسة عز الدين، ١٩٩٣. ص ٢٤٢.

٣٨. المادة ٥٦ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: يُحظر على الموظف أن يؤدي عملاً للغير بأجر أو بدون أجر خلال مدة الإجازة بغير ترخيص من السلطة المختصة، وإلا حُرِمَ من أجره عن مدة الإجازة، وللوحدة أن تسترد ما أدته من أجر عن هذه المدة، وذلك دون الإخلال بالمسئولية التأديبية.

٣٩. المادة ٦٣ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: لكل من السلطة المختصة ورئيس هيئة النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف الموظف عن عمله احتياطياً إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها، ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف. ويجب عرض الأمر فوراً على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره، فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف كل أجره حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه. وعلى المحكمة التأديبية أن تُصدر قرارها خلال عشرين يوماً من تاريخ رفع الأمر إليها، فإذا لم تصدر المحكمة قرارها في خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملاً. فإذا برئ الموظف أو حفظ التحقيق معه أو جُوزَ بجزء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تتجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره، فإن جُوزَ بجزء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في شأن الأجر الموقوف صرفه، فإن جُوزَ بجزء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر.

٤٠. المادة ١٠٣ من قانون العقوبات المصري: كل موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لأداء عمل من أعمال وظيفته يعد مرتشياً ويعاقب بالسجن المؤبد وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ما أعطى أو وعد به.

المادة ١٠٤ من قانون العقوبات المصري: كل موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية للامتناع عن عمل من أعمال وظيفته أو للإخلال بواجباتها أو لمكافأته على ما وقع منه من ذلك يعاقب بالسجن المؤبد وضعف الغرامة المذكورة في المادة ١٠٣ من هذا القانون.

المادة ١٠٥ من قانون العقوبات المصري: كل موظف عمومي قبل من شخص أدى له عملاً من أعمال وظيفته أو امتنع عن أداء عمل من أعمالها أو أخل بواجباتها، هدية أو عطية بعد تمام ذلك العمل أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجبات وظيفته بقصد المكافأة على ذلك وبغير اتفاق سابق يعاقب بالسجن وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد عن خمسمائة جنيه.

المادة ١٠٦ من قانون العقوبات المصري: كل مستخدم طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية بغير علم مخدمه ورضائه لأداء عمل من الأعمال المكلف بها أو للامتناع عنه يعتبر مرتشياً ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة ١٠٧ مكرر من قانون العقوبات المصري: يعاقب الراشي والوسيط بالعقوبة المقررة للمرتشي ومع ذلك يعفى الراشي أو الوسيط من العقوبة إذا أخبر السلطات بالجريمة أو اعترف بها.

٤١. المادة ٣٠٧ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: ١ - كل موظف أو مكلف بخدمة عامة طلب أو قبل لنفسه أو لغيره عطية أو منفعة أو ميزة أو وعداً بشيء من ذلك لأداء عمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه أو الاخلال بواجبات الوظيفة يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين أو بالحبس والغرامة على أن لا تقل عما طلب أو اعطي أو وعد به ولا تزيد بأي حال من الأحوال على خمسمائة دينار. ٢ - وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو بالحبس إذا حصل الطلب أو القبول أو الاخذ بعد أداء العمل أو الامتناع عنه أو بعد الاخلال بواجبات الوظيفة بقصد المكافأة على ما وقع من ذلك.

المادة ٣٠٨ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: كل موظف أو مكلف بخدمة عامة طلب أو قبل لنفسه أو لغيره عطية أو منفعة أو وعداً بشيء من ذلك لأداء العمل أو الامتناع عن عمل لا يدخل في أعمال وظيفته ولكنه زعم ذلك أو اعتقده خطأ يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات أو الحبس والغرامة على أن لا تقل عما طلب أو اعطي أو وعد به ولا تزيد بأي حال من الأحوال على خمسمائة دينار.

المادة ٣٠٩ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: تسري احكام المادتين السابقتين ولو كان الموظف أو المكلف بخدمة عامة يقصد عدم القيام بالعمل أو عدم الامتناع عنه وعدم الاخلال بواجبات وظيفته.

المادة ٣١٠ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: كل من اعطى أو قدم أو عرض أو وعد بأن يعطي لموظف أو مكلف بخدمة عامة شيئاً مما نص عليه في المادة (٣٠٨) عد راشياً. ويعاقب الراشي والوسيط بالعقوبة المقررة قانوناً للراشي.

المادة ٣١١ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: يعفى الراشي أو الوسيط من العقوبة اذا بادر ببلاغ السلطات القضائية أو الادارية بالجريمة أو اعترف بها قبل اتصال المحكمة بالدعوى. ويعتبر عذراً مخففاً اذا وقع الإبلاغ أو الاعتراف بعد اتصال المحكمة بالدعوى وقبل انتهاء المحاكمة فيها.

المادة ٣١٢ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: يعاقب بالحبس: ١ - كل من طلب أو اخذ عطية أو منفعة أو ميزة يزعم انها رشوة لموظف أو مكلف بخدمة عامة وهو ينوي الاحتفاظ بها لنفسه. ٢ - كل شخص اخذ العطية أو المنفعة أو الميزة أو قبل شيئاً من ذلك مع علمه بسببه ولو لم يكن الموظف أو المكلف بالخدمة العامة المقصود بالرشوة قد عينه أو قد علم به ما لم يكن وسيطاً في الرشوة.

٤٢. المادة ٣٥١ من قانون العقوبات اللبناني: كل موظف وكل شخص ندب إلى خدمة عامة سواء بالانتخاب أو بالتعيين، وكل امرء كلف بمهمة رسمية أو أي منفعة أخرى ليقوم بعمل شرعي كالحكم والخبير والسندك التمس أو قبل لنفسه أو لغيره هدية أو وعداً من أعمال وظيفته عوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة أقلها ضعفاً قيمة ما أخذ أو قبل به.

المادة ٣٥٢ من قانون العقوبات اللبناني: كل شخص من الأشخاص السابق ذكرهم في النص أو قبل لنفسه أو لغيره هدية أو وعداً أو أية منفعة أخرى ليعمل عملاً منافياً لوظيفته أو ليؤخر ما كان عليه عمله عوقب بالأشغال الشاقة المؤقتة وبغرامة لا تتقصر عن ثلاثة أضعاف قيمة ما أخذ أو قبل أو قُضي بالمنفعة نفسها على المحاسب إذا ارتكبت هذه الأفعال. على المحامي إذا ارتكب هذه الأفعال.

المادة ٣٥٣ من قانون العقوبات اللبناني: إن العقوبات المنصوص عليها في المواد ٣٥١ و ٣٥٢ تُنزل أيضاً بالرائش وبالوسيط المتدخل في هذه العقوبات إذا لجأ بأمر السلطات ذات الصلاحية أو اعترف به قبل إحالة القضية على المحكمة.

المادة ٣٥٤ من قانون العقوبات اللبناني: كل عامل في القطاع الخاص، مستخدماً كان أم خبيراً أم مستشاراً، وكل من ارتبط مع صاحب عمل بعقد استخدام أو تدريب أو تعلم، وكل من كُلف بمهمة مؤقتة، إذا قبل لنفسه أو لغيره هدية أو فائدة من أي نوع كانت ليقوم بعمل من أعمال وظيفته أو ليمتنع عن عمل كان يجب عليه القيام به، يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من مئة ألف إلى مليون ليرة. وتُنزل العقوبة نفسها بالراشي.

المادة ٣٥٥ من قانون العقوبات اللبناني: من عرض على شخص من الأشخاص الوارد ذكرهم في المادة ٣٥١ هدية أو أية منفعة أخرى ليحمله على القيام بعمل من أعمال وظيفته أو ليتغاضى عن تنفيذ واجب من واجباتها ولم تُقبل منه الهدية أو المنفعة عوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة لا تتقصر عن ضعفي قيمة الشيء المعروض أو الموعود.

المادة ٣٥٦ من قانون العقوبات اللبناني: كل شخص من الأشخاص المشار إليهم في المادة ٣٥١ يقبل بأجر غير واجب له قبل أن ينجز عملاً من أعمال وظيفته أو مهنته أو بعد إنجازه يعاقب بالحبس من شهر إلى سنة وبغرامة لا تقل عن مثلي قيمة ما قُبِل. المادة ٣٥٧ من قانون العقوبات اللبناني: من أخذ أو قبل لنفسه أجراً غير واجب له قبل أو بعد إنجاز عمل من أعمال وظيفته أو وعد به سواء كان لنفسه أو لغيره يُقصد. حالة الآخرين أو السعي لإتخاذهم وظيفة أو عملاً أو مقاولات أو مشاريع أو أرباحاً غيرها أو منافع من الدولة أو إحدى الإدارات العامة أو بقصد التأثير في مسلك السلطات بأي طريقة كانت عوقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة لا تقل عن ضعف قيمة ما أُخذ أو قُبِل به.

المادة ٣٥٨ من قانون العقوبات اللبناني: إن الرشوة التي تُنال على حكم قضائي أو على عمل أو قرار إداري أو تدبير يُعاقب مرتكبها بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات ويُمنع من ممارسة مهنته مدى الحياة.

المادة ٣٥٩ من قانون العقوبات اللبناني: كل موظف أقدم، لتحقيق منفعة له أو لغيره، على إدارة أو صيانة أو حيازة أو حكم الوظيفة أو نفوذ أو أشياء أخرى للدولة أو للناس، عوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة أقلها قيمة الردود.

المادة ٣٦٠ من قانون العقوبات اللبناني: إذا وقع الاختلاس بسندات أو حسابات أو أوراق أو قيود أو صور أو غيرها من المحررات، وكان من شأنه أو من شأن الوسائل المستعملة أن يمنع اكتشاف الاختلاس أو أن يسهل ارتكابه، قضى بعقوبة الأشغال الشاقة المؤقتة فضلاً عن الغرامة التي تفرضها المادة السابقة.

المادة ٣٦١ من قانون العقوبات اللبناني: كل موظف أو مستخدم أو شخص مكلف بخدمة عامة أقدم على قبض مال علمًا بعدم استحقاقه له، سواء كان ذلك على سبيل الضرائب أو الرسوم أو ما سواها من الموارد التي يتقاضاها، عوقب بالحبس سنة على الأقل وبغرامة أقلها قيمة الردود. المادة ٣٦٢ من قانون العقوبات اللبناني: يعاقب بالعقوبة نفسها كل موظف يمنح إعفاء من الضرائب أو الرسوم أو الغرامات وسواها من الموارد من غير ما يجيز القانون ذلك.

المادة ٣٦٣ من قانون العقوبات اللبناني: يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاث سنوات وبالغرامة من مائتي ألف ليرة إلى مليون ليرة. ١- من أقدم إما بذاته أو بوساطة غيره على إدارة أموال منقولة أو غير منقولة لحساب الدولة أو لحساب إدارة أو مؤسسة عامة أو مؤسسة ذات منفعة عامة أو شركة تساهم الدولة في ملكيتها، أو كان أميناً عليها، فاختلسها أو بددها، أو خالف الأحكام التي تسري عليهما بإدارة أو صيانة أو مراعاة أصول الإدارة، أو باع أو رهّن أو أثلّف أموالاً عمومية، عوقب بالعقوبات المنصوص عليها في هذا الباب. ٢- من ارتبط معه عقد أو باشر أشغالاً عامة أو نفذ أو استصنع أو صيانة أو تصليحات أو قَدّم خدمات أو لوازم لإحدى الجهات المبينة في الفقرة السابقة، سواء كان العقد نتيجة مناقصة علنية أو بالتراضي أو بطريقة أخرى، فأقدم على طريق الغش أو التدليس أو المقصورة في التنفيذ أو الإطالة بقصد الإضرار بمشروع الدولة أو جرح الثقة بها أو لغير ذلك من الأهداف غير المشروعة، عوقب بالعقوبات المنصوص عليها في هذا الباب. ٣- المتعهدون الذين يتواطؤون فيما بينهم لإفساد عملية التلزم أو لحصر الالتزام بواحد منهم، عوقبوا بالعقوبات المنصوص عليها في هذا الباب. ٤- الموظف المنوط به الإشراف على المناقصة أو التلزم أو التكليف بالتراضي أو بأي طريقة أخرى أو مراقبة مراحلها أو أعمالها، إذا خالف أحكاماً من شأنها مراعاة شروط أعلى في التقديم أو التلزم أو أهمل ضبط المخالفة أو راقب بها أو لم يتخذ بحق المخالف التدابير التي تنص عليها القوانين والأنظمة المختصة. ٥- المتعهد أو الوسيط أو أي شخص آخر حقق نتيجة مناقصة أو بوساطة الرشوة أو بأية طريقة أخرى مواد فاسدة أو غير صالحة للإدارات أو المؤسسات العامة أو البلديات، ويُعتبر الموظف أو المستخدم الذي قبل هذه المواد شريكاً بالجُرم، فضلاً عما يقضي به من عقوبات الرشوة في حال حصولها.

المادة ٣٦٤ من قانون العقوبات اللبناني: كل موظف حصل على منفعة شخصية من إحدى معاملات الإدارة التي أُنيط بها، سواء فعل ذلك مباشرة أو عن طريق شخص مستعار أو باللجوء إلى مسلك ظاهرية، عوقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة أقلها مائتا ألف ليرة.

المادة ٣٦٥ من قانون العقوبات اللبناني: تُفرض عقوبات المادة السابقة على القضاة وأعضاء النيابة العامة وممثلي الإدارة وضباط الدولة أو الموظفين الذين قبلوا هدياً أو أي مكسب منافسة مباشرة أو على يد شخص مستعار على الاتجار في المنطقة التي يمارسون فيها السلطة بالحبوب والمواد الغذائية وسائر الحاجات ذات الضرورة الأولية غير ما أنتجته أحكامهم.

المادة ٣٦٦ من قانون العقوبات اللبناني: يُخفف نصف العقوبات المنصوص عليها في المواد ٣٥٩ إلى ٣٦٢ إذا كان الضرر الحاصل والنفع الذي تحققاً زهيدين. تُلاحق الجريمة من جديد إذا أُعطي عن الضرر تعويضاً تاماً قبل إحالة القضية على المحكمة، وإذا حصل الرد أو التعويض أثناء المحاكمة وقبل أي حكم في الأساس، ولا يُعد جرمًا يُخفف من العقوبة ربعها.

^{٤٣}. عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٦٤. ص ٢٧٤.

^{٤٤}. عثمان منعم كاظم، انتهاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، رسالة ماجستير مقدمة إلى كلية الحقوق جامعة المنصورة ٢٠١٦. ص ٢٠٩.

^{٤٥}. المادة ١٤ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥: العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الاصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي.

^{٤٦}. المادة ١٦ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥: تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين، وتكفل الدولة اتخاذ الاجراءات اللازمة لتحقيق ذلك.

^{٤٧}. المادة ٩ من الدستور المصري: تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز.

^{٤٨}. المادة ١٤ من الدستور المصري: الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون.

^{٤٩}. سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات الإدارية، الطبعة الخامسة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٨٤. ص ١٤٣.

^{٥٠}. المادة ٤ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: تُشكل في كل وحدة، بقرار من السلطة المختصة، لجنة أو أكثر للموارد البشرية، برئاسة أحد موظفي الوحدة من شاغلي الوظائف القيادية وعضوية أربعة أعضاء، يكون من بينهم أحد القانونيين، وأحد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل أو خارجها، وأحد أعضاء اللجنة النقابية إن وجدت يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية. وتختص اللجنة بالنظر في التعيين في الوظائف من المستوى الأول (ب) فما دونها، ومنح العلاوات لشاغليها ونقلهم خارج الوحدة واعتماد تقارير تقييم أدائهم، واقتراح البرامج والدورات التدريبية اللازمة لتنمية الموارد البشرية، وتغيير مفاهيم الوظيفة وثقافتها وتطوير أساليب العمل ورفع معدلات الأداء، وغير ذلك مما يُحال إليها من السلطة المختصة. وترسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمدها ولم تُبدِ اعتراضاً عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة، أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها، فيتعين أن تُبدي الأسباب المبررة لذلك كتابة وتُعيد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتُحدد لها أجلاً للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تبدي اللجنة رأياً اعتبر رأى السلطة المختصة نافذاً، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد، ترسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً. وتحدد اللائحة التنفيذية كيفية اختيار أعضاء اللجنة ونظام العمل بها.

^{٥١}. المادة ١٧ من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦: يكون التعيين في الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية أو النشر في جريدتين واسعتي الانتشار متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة. ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها بحد أقصى ثلاث سنوات، بناءً على تقارير تقييم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف. ويشترط للتعين في هذه الوظائف التأكد من توافر صفات النزاهة من الجهات المعنية على أن يستند الرأي بعدم توفرها إلى قرائن كافية، وأسباب جدية، واجتياز التدريب اللازم، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المطلوبة والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج. وتحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار شاغلي هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقييم نتائج أعمال شاغليها. واستثناءً من أحكام هذا القانون يجوز للوزراء اختيار مساعدين ومعاونين لهم لمدة محددة وفقاً للنظام الذي يصدر به قرار رئيس مجلس الوزراء بناء على عرض الوزير المختص واقتراح الجهاز على أن يتضمن هذا النظام على الأخص قواعد اختيار وتقييم أداء هؤلاء والمعاملة المالية المقررة لهم.

^{٥٢}. فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩١. ص ٢٦٥.

- ^{٥٣}. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الاداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٥. ص ١٤٦.
- ^{٥٤}. فوزي حبش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، بيروت، ١٩٨٦. ص ٢٦٣.
- ^{٥٥}. المادة ٣٠٧ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: ١ - كل موظف او مكلف بخدمة عامة طلب او قبل لنفسه او لغيره عطية او منفعة او ميزة او وعدا بشيء من ذلك لاداء عمل من اعمال وظيفته او الامتناع عنه او الاخلال بواجبات الوظيفة يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشر سنين او بالحبس والغرامة على ان لا تقل عما طلب او اعطي او وعد به ولا تزيد بأي حال من الاحوال على خمسمائة دينار. ٢ - وتكون العقوبة السجن مدة لا تزيد على سبع سنوات او بالحبس اذا حصل الطلب او القبول او الاخذ بعد اداء العمل او الامتناع عنه او بعد الاخلال بواجبات الوظيفة بقصد المكافأة على ما وقع من ذلك.
- ^{٥٦}. المادة ٣٠٨ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: كل موظف او مكلف بخدمة عامة طلب او قبل لنفسه او لغيره عطية او منفعة او وعدا بشيء من ذلك لاداء العمل او الامتناع عن عمل لا يدخل في اعمال وظيفته ولكنه زعم ذلك او اعتقه خطأ يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سبع سنوات او بالحبس والغرامة على ان لا تقل عما طلب او اعطي او وعد به ولا تزيد بأي حال من الاحوال على خمسمائة دينار.
- ^{٥٧}. المادة ٣١٥ من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩: يعاقب بالسجن كل موظف او مكلف بخدمة عامة اختلس او اخفى مالا او متاعا او ورقة مثبتة لحق او غير ذلك مما وجد في حيازته. وتكون العقوبة السجن المؤبد او المؤقت اذا كان الموظف او المكلف بخدمة عامة من مأموري التحصيل او المندوبين له او الامناء على الودائع او الصيارفة واختلس شيئاً مما سلم له بهذه الصفة.
- ^{٥٨}. أحمد، تاسوس محمد صالح، (٢٠١٨) محقق وواجبات الموظف العام في نطاق الوظيفة العامة دراسة مقارنة بين القانون الوضعي العراقي والفقهاء الإسلامي، رسالة ماجستير، جامعة وان يوز تجويل. ص ١٢٠.
- ^{٥٩}. المادة ١٠٣ من قانون العقوبات المصري: كل موظف عمومي طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لأداء عمل من أعمال وظيفته يعد مرتشياً ويعاقب بالسجن المؤبد وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على ما أعطى أو وعد به.
- ^{٦٠}. المادة ١١٢ من قانون العقوبات المصري: كل موظف عام اختلس أموالاً أو أوراقاً أو غيرها وجدت في حيازته بسبب وظيفته يعاقب بالسجن المشدد. وتكون العقوبة السجن المؤبد في الأحوال الآتية: (أ) إذا كان الجاني من مأموري التحصيل أو المندوبين له أو الامناء على الودائع أو الصيارفة وسلم إليه المال بهذه الصفة. (ب) إذا ارتبطت جريمة الاختلاس بجريمة تزوير أو استعمال محرر مرتباً لا يقبل التجزئة. (ج) إذا ارتكبت الجريمة في زمن حرب وترتب عليها إضرار بمركز البلاد الاقتصادي أو بمصلحة قومية لها.
- ^{٦١}. ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري (من دون طبعة)، دار المطبوعات الجامعية. الاسكندرية، ١٩٩٥. ص ١٧٣.
- ^{٦٢}. محمد احمد عبد الإله محمد، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها الموظف العام بين الحقوق والالتزامات، (الطبعة الأولى)، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠١٢. ص ٣٤٩.
- ^{٦٣}. محي الدين القيسي، القانون الإداري العام، ط١، بيروت: منشورات الحلبي ٢٠٠٧. ص ١١٤.
- ^{٦٤}. المادة ١٠٢ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥: تعد المفوضية العليا لحقوق الانسان والمفوضية العليا المستقلة للانتخابات، وهيئة النزاهة، هيئات مستقلة تخضع لرقابة مجلس النواب، وتنظم اعمالها بقانون.
- ^{٦٥}. المادة ١٩ من قانون النزاهة والكسب غير المشروع رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١: دون الإخلال بأية عقوبة أشد منصوص عليها في أي قانون آخر، يعاقب المخالفون لأحكام هذا القانون وفق الآتي: أولاً: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة من امتنع عن تقديم الاستمارة دون عذر مشروع. ثانياً: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٢) سنتين ولا تزيد على سبع سنوات وبغرامة تعادل قيمة الكسب غير المشروع كل المذكورين في المادة (٦/أ) من هذا القانون عجز عن إثبات السبب المشروع للزيادة الكبيرة في أمواله أو أموال زوجته أو أموال أولاده. ثالثاً: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٣) ثلاث سنوات وبغرامة تعادل قيمة الكسب غير المشروع من عدا المذكورين في البند (ثانياً) من هذه المادة ثبت للمحكمة عدم مشروعية الزيادة في أموالهم. رابعاً: تحكم المحكمة برد قيمة الكسب غير المشروع ولا يطلق سراح المحكومين وفق البندين (ثانياً) و(ثالثاً) من هذه المادة إلا بعد سداد مبلغ الغرامة ورد قيمة الكسب غير المشروع ولا يحول انقضاء الدعوى الجزائية بالوفاة دون تنفيذ الحكم برد قيمة الكسب غير المشروع. خامساً: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (١) سنة واحدة كل مكلف تعمد إخفاء معلومات تتعلق بالاستمارة أو قدم معلومات كاذبة ثبت أن لها علاقة بتحقيق كسب غير مشروع. سادساً: يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن (٦) ستة أشهر ولا تزيد على (٣) ثلاث سنوات كل من أفشى بحكم وظيفته معلومات تتعلق بالاستمارة. سابعاً: يعفى من تخلف عن إزالة التعارض بين المصالح خلال المدة المذكورة في البند (ثانياً) من المادة (٢٠) من

هذا القانون، ويستتبع الحكم بهذه العقوبة عزل الموظف عن الخدمة وإعفاء المكلف غير الموظف من منصبه. ثامناً: يعد مرتكباً إحدى الجرائم المنصوص عليها في البند (ثانياً) من المادة (٨) من هذا القانون مكلفاً بخدمة عامة لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون وأحكام قانون العقوبات. المادة ٢٠ من قانون النزاهة والكسب غير المشروع رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١: أولاً: يحظر على الموظف أو المكلف بخدمة عامة تعيين من له صلة قرابة به إلى الدرجة الثانية في الوظائف الدائمة التي تحت إدارته. ثانياً: يحظر على الموظف أو المكلف بخدمة عامة تضارب مصالحه بأن يتنازل عنه أو يترك منصبه أو وظيفته خلال المدة التي تحددها الهيئة بتعليماتها. ثالثاً: يحظر على العاملين في الهيئة العمل في القطاعين الخاص والمختلط.

٦٦. المادة ٢١٨ من الدستور المصري: تلتزم الدولة بمكافحة الفساد، ويحدد القانون الهيئات والأجهزة الرقابية المختصة بذلك. وتلتزم الهيئات والأجهزة الرقابية المختصة بالتنسيق فيما بينها في مكافحة الفساد، وتعزيز قيم النزاهة والشفافية، ضماناً لحسن أداء الوظيفة العامة والحفاظ على المال العام، ووضع ومتابعة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد بالمشاركة مع غيرها من الهيئات والأجهزة المعنية، وذلك على النحو الذي ينظمه القانون.

٦٧. محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري الجزء الأول، من دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٩. ص ٣٤٩.

٦٨. طارق الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ١٩٩٧. ص ١١٤.

٦٩. أيوب علي مرهج، النظام التأديبي العام المنشورات الحقوقية، طبعة أولى، صادر، بيروت، ٢٠٠١. ص ٣٣٢.

٧٠. المادة ١٠٢ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥: تعد المفوضية العليا لحقوق الانسان والمفوضية العليا المستقلة للانتخابات، وهيئة النزاهة، هيئات مستقلة تخضع لرقابة مجلس النواب، وتنظم اعمالها بقانون.

٧١. أحمد، حقوق وواجبات الموظف العام في نطاق الوظيفة العامة دراسة مقارنة بين القانون الوضعي العراقي والفقهاء الإسلامي، ص ٨١.

٧٢. المادة ٥ من قانون النزاهة والكسب غير المشروع رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١: يُلغى نص البند (أولاً) من المادة (٥) من القانون ويحل محله ما يأتي: أولاً: حاصل في الأقل على شهادة جامعية أولية في القانون، وله ممارسة فعلية في اختصاصه مدة لا تقل عن خمس عشرة سنة.

٧٣. شفيق عبد المجيد الحديشي، النظام الانضباطي لموظفي الدولة في العراق، رسالة ماجستير في القانون من كلية القانون والسياسة بجامعة بغداد الطبعة الأولى بغداد، ١٩٧٥. ص ٢٨٣.

٧٤. الأسدي، وآخرون، ١٩٩٧، بناء معيار لاختيار رؤساء الأقسام العلمية في الجامعات العراقية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، العدد الثالث والعشرون بغداد، حزيران، ص ١٤٥.

٧٥. الدراجي، عبيد كاسم جبار، (٢٠١١) أخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية من وجهة نظر الموظفين، أطروحة دكتوراه، تخصص الإدارة العامة، جامعة سانت كليمنتس العالمية العراق. ص ٢٥٥.

٧٦. الطه، شهاب محمد محمود (٢٠٠٢)، المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات الإنتاجية في توفير مبدأ حماية المستخدم بالتطبيق على مجموعة من المنظمات العراقية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل. ص ٣٢٧.

٧٧. المادة ٢١٥ من الدستور المصري: يحدد القانون الهيئات المستقلة والأجهزة الرقابية. وتتمتع تلك الهيئات والأجهزة بالشخصية الاعتبارية، والاستقلال الفني والمالي والإداري، ويؤخذ رأيها في مشروعات القوانين، واللوائح المتعلقة بمجال عملها. وتعد من تلك الهيئات والأجهزة البنك المركزي والهيئة العامة للرقابة المالية، والجهاز المركزي للمحاسبات، وهيئة الرقابة الإدارية.

٧٨. المادة ٢١٨ من الدستور المصري: تلتزم الدولة بمكافحة الفساد، ويحدد القانون الهيئات والأجهزة الرقابية المختصة بذلك. وتلتزم الهيئات والأجهزة الرقابية المختصة بالتنسيق فيما بينها في مكافحة الفساد، وتعزيز قيم النزاهة والشفافية، ضماناً لحسن أداء الوظيفة العامة والحفاظ على المال العام، ووضع ومتابعة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد بالمشاركة مع غيرها من الهيئات والأجهزة المعنية، وذلك على النحو الذي ينظمه القانون.

٧٩. خليفة عبد العزيز عبد المنعم، (٢٠١٠م) المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة الاسكندرية، منشأة المعارف. ص ١٧٠.

٨٠. الطماوي، سليمان (١٩٧٥م) الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة القاهرة: دار الفكر العربي. ص ٣٦.

٨١. الخوري يوسف سعد الله، القانون الاداري، ج ٢، بيروت، صادر، ٢٠٠٣. ص ١٧١.